

UNIVERSITÉ DE PARIS - FACULTÉ DE DROIT

L'APPLICATION
DE LA SEMAINE DE 40 HEURES
DANS L'INDUSTRIE HOTELIÈRE

THÈSE
POUR LE DOCTORAT EN DROIT

présentée et soutenue le 25 Mai 1940, à 14 heures

par Jacques de MANGELL

JURY :

Président : M. LESCURE, Professeur

Suffragants { *M. NOYELLE, Professeur.*
M. Edouard DOLLEANS, Professeur.

PARIS
IMPRIMERIE GRAPHIQUE SAINT-GILLES
9, Rue Saint-Gilles, 9

1940

L'APPLICATION
DE LA SEMAINE DE 40 HEURES
DANS L'INDUSTRIE HOTELIÈRE

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses. Ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs

UNIVERSITÉ DE PARIS - FACULTÉ DE DROIT

L'APPLICATION
DE LA SEMAINE DE 40 HEURES
DANS L'INDUSTRIE HOTELIÈRE

THESE
POUR LE DOCTORAT EN DROIT

présentée et soutenue le 25 Mai 1940, à 14 heures

Jacques de MANGELL

JURY :

Président : M. LESCURE, Professeur

Suffragants { *M. NOYELLE, Professeur.*
M. Edouard DOLLEANS, Professeur.

PARIS
IMPRIMERIE GRAPHIQUE SAINT-GILLES
9, Rue Saint-Gilles, 9

1940



NOTE DE L'AUTEUR

Le sujet de cette thèse, choisi et commencée à traiter en période de paix, peut sembler un anachronisme et dépourvu d'intérêt à l'heure actuelle, où nous sommes en guerre et où, fort heureusement les luttes sociales se sont, sinon éteintes, du moins mises en sommeil pendant la durée des hostilités.

Nous avons cru cependant qu'il nous était possible de continuer nos travaux et de présenter cette thèse telle qu'elle avait été primitivement conçue, et cela pour les raisons suivantes :

1°) — *La question des 40 heures est encore, quoi qu'on puisse en penser, de brûlante actualité. Même en temps de guerre, la loi du 21 juin 1936 n'a pas été abrogée, et toutes les réglementations concernant la durée du travail depuis le début des hostilités et notamment la question des heures supplémentaires, leur point de départ et leur rémunération ont pour base la semaine de quarante heures.*

2°) — *Tous les arguments présentés au cours de cette étude et concernant la nature toute particulière de l'Hôtellerie et le mode de travail de ses employés, arguments ayant finalement convaincu le Gouvernement, de l'impossibilité de limiter à 40 heures par semaine la durée du travail dans cette industrie, et l'ayant incité à accorder par Décret un régime spécial de dérogations permanentes, et à maintenir ce régime, sans y toucher en quoi que ce soit pendant la période de guerre, continueront à prévaloir, après le retour au temps de paix.*

..Pour toutes ces raisons, et bien que toutes les luttes et incidents relatés au cours de cette Etude, appartiennent déjà au passé, par leurs épisodes, les questions de principe qui s'y trouvent seulement, reprendront vraisemblablement à nouveau toute leur force et même leur actualité, avec le retour au libre jeu des discussions syndicales.

Digitized by the Internet Archive
in 2026

AVANT-PROPOS

La question des quarante heures dans l'industrie de l'Hôtellerie peut sembler fort simple à première vue. On pourrait croire en effet qu'il s'agisse seulement de relater le texte d'un Décret, pris comme tant d'autres en application de la loi du 21 juin 1936, instituant la semaine de quarante heures dans tous les établissements industriels et commerciaux.

Or, si les autres décrets n'eurent en général pas d'histoire, tout se passent en somme sans grandes difficultés, il n'en fut pas de même pour l'Hôtellerie et le Restaurant. Dès la parution du décret du 16 JUIN 1937, et même avant peut-on dire, les protestations des assujettis s'élevèrent en effet de toutes parts, si nombreuses, si véhémentes, si cohérentes et unanimes, que le Gouvernement, réalisant l'ampleur de l'effervescence sociale ainsi créée, préféra fort sagement ne pas insister. Le décret ne fut pas retiré, mais devint caduc dès sa naissance et ne fut jamais appliqué. De ce fait, un *modus vivendi* provisoire, établi en principe pour la durée de l'Exposition Internationale de 1937, mais qui en réalité dura un an et demi jusqu'au décret actuel du 31 DÉCEMBRE 1938, naquit de la décision gouvernementale du 3 JUILLET et de l'accord du 21 JUILLET 1937.

Il est d'ailleurs inexact et impropre de parler de l'application de la Semaine de 40 heures dans l'Hôtellerie, pas plus que précédemment on ne pouvait faire état de la loi de huit heures dans cette corporation, pas plus que demain il serait possible de faire emboîter le pas à l'Hôtellerie, si une autre réglementation de la durée du travail apparaissait.

Il existe ainsi des professions qui par leur essence même échappent tout naturellement à la rigidité des règles et des horaires les mieux conçus. Le paysan va à son travail et en revient en se basant uniquement sur l'heure solaire; le marin n'arrête pas la manœuvre de son navire en face des

écueils, sous prétexte que sa journée de travail est terminée.

De même, l'Hôtellerie est dans la nécessité absolue de laisser ouverts ses établissements 24 heures par jour. Les clients arrivent et repartent à toute heure. Certes il y a des heures creuses; elles sont même très nombreuses. N'empêche que le personnel doit être là, à pied d'œuvre, prêt à fournir le travail ou à rendre le service demandé.

Mais ce temps de présence qui n'est qu'en partie seulement un temps de travail, est une notion primordiale dans la profession; à retenir dès maintenant, car on la retrouvera un peu partout au cours de cette étude, dans les arguments donnés et les discussions amiables, comme dans les textes des lois et des décrets. Notion réelle, mais fruyante, variable de maison à maison et ne pouvant être estimée dans sa généralité qu'approximativement et selon une cote mal taillée.

Pour toutes ces raisons, la semaine de 40 heures ne pouvait pas matériellement s'appliquer avec la même rigidité que dans les autres commerces et industries. Au reste, même les Gouvernements les plus favorables aux revendications ouvrières, ne préconisèrent jamais un temps aussi réduit, pas plus que les organisations ouvrières ne le réclamèrent formellement. C'est ainsi que le fameux décret d'application du 16 juin 1937, considéré par les patrons comme inapplicable, et qui faillit provoquer le lock-out de tous les hôtels, fixait la durée de présence hebdomadaire des cuisiniers à 45 heures et celle du reste du personnel à 50 heures.

Là n'était donc pas réellement la source du litige qui allait naître. Grâce à des dérogations permises, à l'emploi d'heures supplémentaires en partie majorées, à des coupures judicieusement établies aux heures les plus creuses, on serait finalement arrivé à s'entendre.

La cause réelle du grave conflit qui éclata au lendemain même du décret du 16 JUIN 1937, fut que ce décret prétendait obliger les hôtels, comme le commerce et l'industrie, à pratiquer les 5/8, et à donner deux jours consécutifs de repos à tout le personnel.

Mais n'anticipons pas, et bornons-nous dans cet *Avant-*

propos, à des généralités et à déterminer le plan de cette étude.

Les 40 heures venaient, il faut le dire au plus mauvais moment, notamment en ce qui concernait l'Hôtellerie.

A la faveur de l'époque facile de l'après-guerre, les hôtels avaient poussé comme des champignons. Il s'était construit, sous l'égide de Sociétés Immobilières et de financiers, de vastes et coûteux caravansérails, édifiés la plupart du temps dans de mauvaises conditions, et grevés dès le début, alors qu'ils n'avaient encore aucune clientèle, d'un taux d'amortissement des plus onéreux.

Survinrent les mauvaises années, consécutives au krach boursier américain de 1929, puis presque aussitôt la crise. Peu après la dévaluation de la Livre et du Dollar, le fléchissement du Franc belge accentuèrent encore le malaise de l'Hôtellerie française.

Les touristes étrangers se détournèrent de jour en jour du chemin de la France, qu'ils trouvaient trop chère, attirés ailleurs grâce à une active et habile propagande. Les faillites hôtelières commencèrent et se succédèrent, tandis que les établissements, jusque là les plus solides, devenaient déficitaires et voyaient fondre leurs réserves.

Les hôteliers cependant, nullement découragés pour la plupart, luttèrent courageusement, espérant en des jours meilleurs. La vie n'avait pas encore augmentée, et la période de « déflation » où l'on était alors, fin 1935 et début 1936, ne permettait pas de relever les prix des chambres à un tarif rémunérateur. Bien au contraire, la concurrence, et le besoin d'effectuer des rentrées coûte que coûte, avaient instauré un dumping latent dans la profession.

C'est dans cette atmosphère déprimante que le Front Populaire, arrivé au pouvoir, fit voter, coup sur coup, dans le court laps de temps de Juin 1936, toute la gamme des lois sociales que l'on connaît.

Si l'on jette un coup d'œil circulaire sur l'ensemble des commerces et industries, on constate aussitôt que l'incidence de ces mesures diverses, sauf exception en ce qui concerne l'innovation des congés payés, n'était pas, dès le début, considérable. En effet, à part la corporation des Hôtels, Restaurants et Cafés, tout le personnel était déjà rétribué

par un salaire fixe, et tout se bornait à un rajustement de ce salaire, immédiatement récupéré sur le client suivant. Quant aux 40 heures, préjudiciables, il est vrai, aux opérations du commerce de détail, en contact direct avec le consommateur, elles n'obéraient pas sensiblement le budget des usines ou maisons de gros, payant leurs ouvriers à l'heure et qui pour bon nombre pratiquaient alors le short-time.

Il n'en fut pas de même malheureusement pour les Restaurants, Cafés et surtout l'Hôtellerie. Là, ce fut un véritable bouleversement. En effet, il faut savoir qu'avant ces lois sociales, le personnel de cette corporation était en majeure partie rétribué par le client, soit sous forme de pourboires ou gratifications, en vertu d'un usage immémorial, ou — formule plus récente —, au moyen de la répartition du pourcentage, ajouté aux notes.

D'une part les barèmes de salaires établis pour l'Hôtellerie dès Juillet 1936, et rétribuant désormais au salaire fixe tout le personnel quel qu'il soit, grevèrent d'un seul coup la caisse des hôtels d'une charge nouvelle considérable.

Par ailleurs, les nombreux fournisseurs des hôtels avaient aussitôt majoré leurs prix, alors que la pénurie de clients empêchait les hôteliers d'augmenter les leurs.

On conçoit que venant à la suite de toutes ces difficultés, la loi de 40 heures ne pouvait être acceptée. Son application aurait inmanquablement accru les frais de main d'œuvre, en obligeant à embaucher du personnel supplémentaire, et elle menaçait en outre de désorganiser les exploitations.

La mesure étant comble, c'était la goutte d'eau finale qui faisait déborder le vase.

Nous verrons cependant que loin de rejeter a priori le principe de cette, loi, les hôteliers firent en l'occurrence preuve de la plus grande modération. En fin de compte, ils l'auraient peut-être acceptée, dans son principe, avec quelques aménagements, si le malencontreux décret d'application du 16 Juin 1937, par prétention d'appliquer les 5/8 à l'Hôtellerie, comme dans les usines, n'avait pas rompu les ponts, qui ne furent ensuite rétablis qu'à grand peine, après abandon par le Gouvernement de cette mesure.

Ces brèves considérations psychologiques d'ordre général, terminées — elles étaient cependant nécessaires et à leur place, pensons nous, en tête de cette étude —, voici quel est le plan que nous projetons de suivre :

Dans l'Introduction, nous examinerons sommairement quelle était, à la veille du vote de la loi du 21 Juin 1936, instituant la semaine de quarante heures, la situation de l'Hôtellerie, au point de vue de la durée moyenne du travail.

Cela nous amènera à analyser succinctement les principales dispositions de la Loi du 23 Avril 1919 sur la journée de huit heures, ainsi que des Décrets du 2 Août 1920 et 18 Mars 1933, destinés à fixer les modalités d'application de cette loi, dans le domaine de l'Hôtellerie notamment.

A ce propos, nous verrons comment, par suite de tout un jeu de dérogations légales, pas plus la semaine de 48 heures que la journée de huit heures, n'étaient réellement observées et appliquées, à la date du 21 Juin 1936, dans la presque totalité des hôtels.

Dans une première partie, consacrée à l'étude des *Textes*, nous examinerons tout d'abord les buts visés par le législateur en instaurant en France la *Semaine de quarante heures*, buts dont le principal était la résorption du chômage, escomptée de cette réforme.

Puis nous consacrerons quelques développements à l'activité déployée, à partir de l'année 1931, à Genève, par le Bureau International du Travail, qui fut amené à préconiser l'adoption de la semaine de quarante heures, et nous verrons la campagne menée parallèlement par les milieux syndicalistes, en France et à l'étranger.

S'inspirant largement de ces données, pour étayer son argumentation, une importante fraction du groupe socialiste fit dès Février 1932 présenter à la Chambre des Députés par un de ses membres, M. ANTONELLI, une proposition de Loi tendant à instituer en France la semaine de 40 heures, et destinée à remplacer la Loi du 23 Avril 1919, sur la journée de huit heures. Ce ballon d'essai n'obtient pas alors un grand succès, mais son importance n'en est cependant pas moins grande, car c'est ce même projet simplement remanié très légèrement qui repris, trois ans plus tard par M. LÉON BLUM, alors Président du Conseil, aboutit au vote de la Loi

du 21 Juin 1936, instituant cette fois en France la semaine de 40 heures.

La loi du 21 Juin 1936 n'étant en elle-même qu'une ossature, un cadre général, devait être complétée par des Décrets spéciaux destinés à en déterminer les modalités d'application appropriées, par commerces et industries, conformément à une classification établie.

De ce fait, dès le 27 Septembre 1936, paraissait au Journal Officiel le premier décret, pris en application de la loi du 21 Juin, et s'appliquant aux mines souterraines de charbon, dont l'avis d'enquête avait paru le 30 Juin.

Suivant le même processus, de nombreux autres décrets suivirent presque aussitôt, à une cadence accélérée, et sans plan méthodique, réglémentant les commerces et industries les plus divers.

En ce qui concerne l'Hôtellerie, objet de notre étude, un an allait s'écouler entre le vote de la Loi du 21 Juin 1936 et la parution du Décret devant appliquer cette loi à l'Hôtellerie et à la Restauration, ce décret ayant été pris seulement à la date du 16 Juin 1937.

Normalement l'analyse de ce décret devrait, semble-t-il, prendre sa place dans cette première partie, consacrée aux « *Textes* », à la suite de la Loi du 21 Juin 1936, qu'il complète. Mais le conflit hôtelier ayant commencé bien avant Juin 1937, il nous a semblé plus logique et plus clair de suivre un ordre chronologique, et d'énumérer les nombreux efforts qui furent tentés et réalisés dans l'intervalle par les Hôteliers de France et des Colonies, unis dans un Comité Interconfédéral aux Débitants de Boissons, Restaurateurs et Limonadiers, en vue d'obtenir d'en avant la parution de ce décret, sinon son abandon, tout au moins son adaptation au caractère très spécial de leurs commerces.

Nous étudierons donc ce Décret, fondamental pour notre étude, au cours de la Deuxième Partie, lorsque nous en serons arrivés chronologiquement au 16 Juin 1937, date de sa parution.

Dans cette Deuxième Partie, consacrée aux *Faits*, nous passerons en vue au fur et à mesure de leur apparition, la partie du conflit hôtelier relative à l'application de la semaine de quarante heures, des origines du mouvement à ce

jour : agitation ouvrière et démarches préventives des patrons, antérieurement à la parution du Décret du 16 Juin 1937, précité: menaces de lock-out patronal, arrêté à temps par la « décision » du 2 juillet 1937; grève ouvrière des 8-24 juillet, et « accord » du 21 juillet; *Arrêté de la Présidence du Conseil*, en date du 23 Juillet 1937, instituant une « *Commission d'Enquête chargée d'examiner les disponibilités de main d'œuvre et la situation économique de l'Industrie Hôtelière* » : Travaux de cette Commission, et rapport présenté au Président du Conseil, par le *Comité Exécutif de l'Hôtellerie, de la Restauration, et du Commerce des Boissons de France et des Colonies*; Conclusions du rapport remis la Commission d'Enquête nommée par le Gouvernement; enfin *Projet de Décret*, présenté par le Conseil National Economique, et « *tendant à la révision du Décret du 16 Juin 1937, déterminant les modalités d'application de la loi du 21 Juin 1936, par la semaine de 40 heures dans les Hôtels, Cafés, Restaurants et autres établissements de vente de denrées alimentaires à consommer sur place.* »

Puis longue période de fait de un an et demi pendant laquelle aucun Décret n'ayant été signé les Hôtels, cafés, restaurants, fidèles à l'esprit de l'accord provisoire du 21 Juillet 1937, continuent à bon droit, semble-t-il, à s'en prévaloir, en dépit de quelques frictions passagères et locales avec les services de l'Inspection du Travail, requis par les intéressés d'appliquer le Décret du 16 Juin 1937, devenu en fait caduc, bien que non abrogé.

Enfin, Décret d'application du 31 Décembre 1938, remplaçant le Décret du 16 juin 1937, charte actuelle de la durée du travail dans la corporation.

Après étude rapide des principales dispositions concernant le régime du travail pendant la durée des hostilités, lesquelles d'ailleurs ne concernent pas l'Hôtellerie, nous concluerons.

Du fait de son actualité, notre Bibliographie sera sommaire, aucun ouvrage n'ayant encore, à notre connaissance, traité particulièrement cette question. En dehors des textes officiels et de quelques ouvrages généraux tout se borne donc pour nous à des rapports et comptes-rendus indépendamment d'une volumineuse campagne de presse.

Par contre, nous avons cru intéressant de reproduire dans un Appendice, en fin d'étude, un certain nombre de documents officiels et semi-officiels, ainsi que des tableaux, statistiques et enquêtes, auxquels nous nous référons, au cours de nos développements.

Quant à la jurisprudence, elle est, peut-on dire, à peu près inexistante, et se borne à quelques contraventions dressées par des inspecteurs du travail.

Dans nos démarches, souvent ardues, pour tenter de clarifier un débat parfois obscur, nous avons rencontré de nombreuses bonnes volontés, qui nous ont été des plus utiles.

Nous tenons à leur exprimer notre reconnaissance, ainsi qu'à toutes les personnalités qui ont bien voulu guider nos recherches et nous confier une documentation qui a facilité grandement notre tâche.

INTRODUCTION

DE LA JOURNÉE DE HUIT HEURES A LA SEMAINE DE QUARANTE HEURES

Tout au long du XIX^e siècle et depuis le début du XX^e, une évolution ininterrompue a conduit le Législateur à assurer aux travailleurs une protection légale croissante contre les abus dont ils pouvaient être victimes de la part de leurs employeurs.

Cette protection s'est manifestée notamment par une réglementation de plus en plus stricte des conditions de travail, ainsi que par une réduction progressive de la durée du travail journalier et hebdomadaire.

A la loi du 30 Mars 1900, première conquête sociale, instaurant la journée de dix heures des ouvriers adultes, succède la Loi du 23 Avril 1919, limitant la durée du travail *effectif* à huit heures par jour ou 48 heures par semaine.

Cette loi étant définie dans son article 6, quant à ses dispositions générales, il était stipulé (article 7) que des règlements d'administration publique détermineraient « par profession, par industrie, par commerce ou par catégorie professionnelle, pour l'ensemble du territoire ou pour une région, les délais et conditions d'application de l'article précèdent ».

En ce qui concerne l'Hôtellerie, objet de notre étude, deux Décrets successifs, règlent la matière, traitant en détail des modalités d'application de la Loi du 23 Avril 1919 dans cette industrie, pour la région parisienne.

De ces deux Décrets, assez éloignés l'un de l'autre, puisque le premier date du 2 Août 1920, et le second du 18 Mars 1933, le Décret du 2 Août 1920 est de beaucoup le plus important — comprenant huit articles, il est dans l'ensemble assez clair et traite la question dans son ensemble.

Ne rentrant dans notre sujet qu'à titre incident puisque après avoir été revisé et modifié dans ses modalités par le Décret du 18 Mars 1933, il a été abrogé ainsi que ce dernier par la loi du 21 Juin 1936, nous l'analysons ici succinctement et à titre de comparaison avec la Loi et le Décret actuels.

Nous y trouverons déjà la plupart des éléments que nous rencontrerons par la suite et qui sont à la base même du conflit hôtelier : *durée de présence — amplitude des temps de repos — dérogations permanentes et temporaires — personnel restant en dehors du Décret.*

En conséquence, au lieu de l'analyser article par article, nous pensons qu'il est plus conforme à notre plan de dégager les règles qu'il édicte, dans l'ordre que nous venons d'énumérer.

Voici tout d'abord son titre :

DECRET DU 2 AOUT 1920

« Portant règlement d'Administration publique pour l'application de la loi du 23 Avril 1919 sur la journée de huit heures dans les Hôtels, restaurants, cafés et autres établissements de vente de denrées alimentaires à consommer sur place, de la région parisienne. »

Reprenons maintenant le texte fondamental de la Loi du 23 Avril 1919 (1).

ART 6. — *« Dans les établissements industriels et commerciaux ou dans leurs dépendances, de quelque nature qu'il soient, publics ou privés, laïques ou religieux; même s'ils ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, la durée du travail effectif des ouvriers ou employés de l'un ou de l'autre sexe et de tout âge ne peut excéder soit huit heures par jour, soit quarante huit heures*

(1) Insérée alors au Code du Travail, Livre II, Chapitre II, section première. Loi abrogée par celle du 21 juin 1936, instituant la semaine de quarante heures.

par semaine, soit une limitation équivalente établie sur une période de temps autre que la semaine. »

A la lecture de ce texte, un mot retient aussitôt l'attention. Il s'agit de l'adjectif « *effectif* » accolé au substantif « travail » dont il modifie profondément le sens. Il est ici de la plus haute importance. Élément subjectif d'appréciation, il ouvre en effet la porte à toutes les discussions et divergences d'interprétation, dans les nombreuses industries et commerces où la durée de *travail réel* ne se confond pas avec le *temps de présence*; ce qui est plus encore que partout ailleurs le cas de l'Hôtellerie. Ouverts nuit et jour à leur clientèle, qui arrive et repart à tout instant, obligés de fonctionner 24 heures par jour, les hôtels ne peuvent aux heures creuses ou de nuit se contenter d'un service de garde restreint.

De tout temps ils ont dû avoir un nombreux personnel, comprenant une équipe de jour et une équipe de nuit, plus restreinte il est vrai, mais capable cependant d'assurer le service nécessaire.

Mais dans cette corporation, ainsi que dans certains autres commerces, — et ce à la différence de l'industrie, où le travail est presque continu, — le temps de présence est loin de se confondre avec le travail effectif. En dehors de « coups de feu », survenant presque toujours aux mêmes heures, il existe dans l'Hôtellerie de nombreuses heures creuses, où le personnel est dans l'attente du client, mais ne le sert pas de façon effective.

C'est en considération de cet état de choses que la Loi du 23 Avril 1919 et le Décret du 2 Août 1920, adoptèrent ce qualificatif précis, repris plus tard, ainsi que nous le verrons, dans le nouvel Article 6 de la Loi du 21 Juin 1936, instituant la semaine de quarante heures.

Quelle était, antérieurement à la Loi du 23 Avril 1919, la situation du personnel hôtelier en France, considéré dans son ensemble ; Il travaillait, ou plutôt assurait un temps de présence de douze heures, généralement de 8 heures du matin à 8 heures du soir et réciproquement .

L'amplitude de son temps de repos entre deux journées de travail consécutives, était, dans la grande majorité des cas, de douze heures.

La Loi de 1919 instaurant la journée de huit heures, de même que plus tard celle de 1936, sur la semaine de quarante heures, n'ont en réalité rien modifié, tout au moins dans la pratique, à cet état de choses, par leurs décrets subséquents appliqués à cette profession.

Mais n'anticipons pas, cette question devant être traitée à sa place, à la fin de notre étude.

Reprenons donc notre analyse du Décret du 2 Août 1920, (1) nous étudierons brièvement les points suivants :

Durée de Présence :

Définie dans l'article 3 du Décret.

Fixée de façon implicite, seulement pour les catégories suivantes :

Cuisiniers : maximum 9 heures ;

Lingères : maximum 10 heures ;

En cas de travail par équipes successives : maximum 10 heures par équipes ;

y compris le temps assigné aux repas.

Pour les autres catégories de personnel, le Décret procède de façon indirecte, en limitant l'amplitude de temps de repos minimum entre deux journées consécutives de travail.

ART 3. — « *La durée de présence du personnel employé dans les établissements visés à l'article 1^{er} doit être fixée de telle façon que chaque employé dispose, entre deux journées consécutives de travail d'un repos ininterrompu de douze heures au minimum.*

Toute durée de présence dépassant onze heures comprendra un repos de deux heures consécutives au minimum, pendant lequel le personnel aura le droit de quitter l'établissement. »

Ce texte est peu clair. Il laisse cependant supposer par déduction, puisque la journée est de 24 heures et qu'une coupure de deux heures doit être donnée au personnel effectuant

(1) Le texte intégral de ce Décret est reproduit à l'Appendice de cette étude.

plus de 11 heures de présence que le temps de présence autorisé pourrait être au maximum de 10 heures.

10 heures par jour, y compris le temps assigné aux repas (article 3, suite), cela ferait en somme, pour 6 journées de travail, une semaine de 48 heures seulement *de présence*, et non de travail, ainsi que nous l'avons expliqué. C'eût été bien trop beau pour être réel, personne dans l'Hôtellerie ne l'a jamais envisagé.

Même la Loi de Quarante heures et son Décret d'application du 16 Juin 1937 — que les patrons hôteliers n'ont cependant jamais acceptés, stipulait un temps de 46 heures pour les cuisiniers et de 52 heures pour le reste du personnel.

A plus forte raison, le législateur de 1920, beaucoup plus modéré en matière de revendications sociales, n'aurait-il jamais songé à n'offrir aux patrons d'hôtels qu'une semaine de présence de 48 heures environ pour la majorité de leur personnel. Des protestations au moins aussi véhémentes qu'en 1937 se seraient alors élevées de toutes parts, au sein des employeurs. Or il n'y en eut pas alors à notre connaissance, et tout se borna à quelques suggestions polies et à des vœux émis notamment par la Conférence Internationale Hôtelière, réunie à Monaco en 1920, et par la Chambre de Commerce de Paris, en 1922.

Que conclure ? Sinon que ce Décret, tel qu'il était rédigé, ne devait pas modifier sensiblement une situation antérieure.

C'est d'ailleurs ce qui se produisit aussitôt, grâce à tout un réseau de dérogations assez faciles à obtenir, les unes permanentes et acquises de plein droit, sur simple demande de l'employeur (article 5), les autres temporaires (article 6), et permettant (même article §2) sous la dénomination de « *travaux urgents auxquels l'établissement doit faire face (surcroît extraordinaire de travail), un maximum de 104 heures réparties sur 52 jours au maximum sans que la durée de présence puisse être ainsi prolongée de 4 heures par jour* ».

Enfin (article 9), les dispositions de ce Décret ne s'appliquaient pas « *aux directeurs, secrétaires, maîtres d'hôtels, chefs de cuisine, chefs sommeliers, cavistes, premières caissières, premières lingères* » ; c'est-à-dire en somme à tous les cadres et au personnel qualifié.

Quant aux mesures de contrôle, elles consistaient (Article 4) en un tableau nominatif, devant être affiché en bonne place, ou, dans le cas de travail par équipes, en un registre « *constamment à jour et mis à la disposition du service de l'inspection du travail.* »

DECRET DU 18 MARS 1933

A la suite d'une campagne des organisations ouvrières, le Gouvernement envisagea la modification du Décret de 1920.

Il s'agissait en l'espèce de donner satisfaction aux réclamations cégétistes, qui demandaient à ce que le contrôle fût renforcé et qu'on interdît le travail par « relais », qui rendait les vérifications impossibles.

C'est pourquoi, après un Avis du Ministère du Travail, paru dans le Journal Officiel, à la date du 7 Juin 1932, invitant les organisations patronales et ouvrières à donner leur opinion dans le délai d'un mois, en vue de la révision du Décret du 2 Août 1920 « concernant l'application de la loi de huit heures dans les hôtels, cafés, restaurants et autres établissements de vente de denrées alimentaires à consommer sur place, de la région parisienne, » le Décret du 18 Mars 1933 fut promulgué, (1)

Nous n'analyserons pas en détail ce Décret nouveau, qui tout en revisant celui du 2 Avril 1920, et en modifiant certains de ses articles, en conserve l'ossature.

Nous nous bornerons à signaler celles de ses dispositions rentrant dans le cadre direct de notre étude, c'est-à-dire celles ayant trait à la *durée de présence*, à l'*amplitude des heures de présence et des temps de repos*, ainsi qu'aux *dérogations*.

Durée de Présence

Le Décret du 2 Avril 1920 avait bien fixé la durée maxima de présence des cuisiniers (9 heures), des lingères (10

(1) Voir Appendice.

heures), ainsi que des équipes travaillant successivement (10 heures). (1) Il n'avait par contre rien spécifié quant à la durée maxima du reste du personnel.

Dans le Décret du 18 Mars 1933, cette lacune est comblée. Il est formellement spécifié (article II), que cette durée de présence ne pourra excéder 10 heures.

Amplitude

Par contre l'amplitude des temps de repos entre deux journées de travail consécutives, est diminuée. Si elle est maintenue à 12 heures pour les cuisiniers, pour le reste du personnel, cette amplitude de repos est ramenée à *onze heures*. Ce qui signifie, qu'en coupant la journée de travail de repos plus ou moins longs, selon les cas, l'amplitude de travail pourra être accrue de 1 heure par jour. (2)

Service de Garde

Article IV. — « Le dernier paragraphe de l'article 4 du « Décret du 2 Août 1920, est complété comme suit :

« *La composition nominative* du service de garde sera indiquée soit sur un tableau affiché, soit sur le Registre « prévu au dernier paragraphe de l'art. 4 pour la transcription de l'horaire. »

Cette obligation imposée aux employeurs d'afficher dorénavant la liste nominative composant le service de garde, est une innovation et la principale modification apportée au précédent Décret par celui du 18 Mars 1933. Nous y trouvons ici l'esprit qui l'a inspiré et en partie motivé. (3)

Il en résultera, sans aucun profit réel en contre-partie, une gêne appréciable apportée dans le fonctionnement du service.

(1) Article 3 du Décret.

(2) Article II du Décret du 18 mars 1933.

(3) Voir page précédente.

Déroptions

Aux dérogations permanentes énumérées dans l'article 5 du Décret du 2 Août 1920, qui sont maintenues, sont ajoutées les dérogations prolongeant la durée de présence journalière de nouvelles catégories d'employés comme suit : (1)

« 5° *Travail des secrétaires, Maîtres d'hôtels, gérants, surveillants, chefs de cuisine, chefs sommeliers-cavistes et chefs caissiers, pour la préparation des travaux exécutés par l'Etablissement : une heure* » ;

6° « *Travail des caissières pour l'arrêt de leurs comptes en fin de journée : une 1/2 heure.* »

Par contre, le personnel de maîtrise rentre dans la règle commune, et est également protégé comme le reste du personnel, la dérogation l'excluant de toute protection légale, et dont nous avons parlé précédemment (Art. 9 du Décret du 2 août 1920) étant abrogée. (2)

Notons ici que les décrets des 2 Août 1920 et 18 Mars 1933, dont nous venons d'examiner succinctement l'économie, décrets pris en application de la loi du 23 Mars 1919, n'avaient pas une portée générale, et ne s'appliquaient pas à toute la France. Ils ne concernaient (Art. 1^{er}) que les départements de Seine, Seine-et-Oise et Seine-et-Marne, c'est-à-dire la région parisienne.

Pour le reste de la France, de nombreux décrets particuliers furent pris par villes ou par régions, à des dates s'échelonnant entre 1925 et 1935. (3)

Leurs dispositions s'inspirent donc, selon leur date de parution, des Décrets des 2 Août 1920 ou 18 Mars 1933, qu'ils reproduisent presque à la lettre, à l'exception de certaines

(1) Article III.

(2) Article V du Décret du 18 mars 1933.

(3) A souligner la prudence dont fit alors preuve le Gouvernement pour l'application de la loi de 48 heures à l'Hôtellerie. Seule l'hôtellerie de la région parisienne y ayant été assujettie de 1920 à 1925 : méthode qui forme contraste avec la hâte dont on a fait preuve en 1936, comme nous le verrons plus loin.

modifications dans les dérogations, inhérentes aux nécessités locales.

A titre indicatif, nous citerons les Décrets suivants, dont l'énumération n'est pas limitative :

Pour Lyon et sa région : Décret du 21 Mai 1925 modifié par Décret du 10 Mai 1932;

Pour Bordeaux : Décret du 23 Mai 1925 modifié par Décret du 20 septembre 1930;

Pour Nancy : Décret du 23 Mai 1925;

Pour le Département de la Meuse : Décret du 26 Mars 1932;

Pour Strasbourg : Décret du 2 Mai 1933;

Pour Lille : Décret du 10 Juillet 1933;
etc... etc...

Et cela nous amène, pour en terminer avec ce préambule, à conclure que la Loi du 23 Avril 1919, instituant en France la journée de huit heures, si elle instaure une réglementation nouvelle des heures de travail dans la plupart des commerces et industries, modifie par contre peu sensiblement le régime de l'Hôtellerie.

Ainsi que nous l'avons vu en examinant les dispositions principales contenues dans les Décrets des 2 Août 1920 et 18 Mars 1933, il n'y eut que peu de modifications légales apportées au régime antérieur.

Les raisons de cet état de choses, nous les avons déjà dégagées en partie tout au moins :

Il y avait tout d'abord le *distinguo* réel, très justement défini et reconnu par les pouvoirs publics, entre la notion « *temps de travail effectif* », et celle de « *temps de présence* », cette seconde notion étant beaucoup plus vaste et imprécise que la première et s'appliquant spécifiquement à l'Hôtellerie.

Dans cette industrie en effet, le travail, consistant à servir la clientèle, est loin d'être continu, ainsi que nous l'avons vu précédemment.

Il y avait en second lieu le caractère très particulier et presque unique de cette industrie. Les industries et com-

merces les plus divers ne sont ouverts qu'un nombre d'heures déterminé et limité. Ils devaient fermer, à cette époque déjà un jour par semaine. L'Hôtellerie, plus encore que la restauration, qui cependant s'y apparente, doit au contraire laisser ses établissements ouverts et à la disposition du public, pendant toute la semaine, 24 heures par jour. A deux équipes successives pour ce laps de temps, — la présence du personnel en contact direct avec la clientèle devant être ininterrompue —, on en arrive ainsi par la force des choses à une amplitude de présence de 12 heures par équipe, l'équipe de nuit étant il est vrai réduite et ramenée aux rouages essentiels.

Enfin le mode particulier de rémunération de la majeure partie du personnel.

Jusqu'en Juin 1936 en effet, date où une orientation sociale nouvelle, réalisa un bouleversement complet dans la technique des prix de revient hôteliers, en obligeant les patrons à verser un salaire fixe à tout leur personnel — incidence lourde de conséquence, et que nous retrouverons par la suite —, la majeure partie du personnel n'était rétribuée que par le client, soit directement, sous forme de pourboires ou gratifications, soit indirectement, sous forme de pourcentage ajouté au principal des notes.

Le personnel en question, loin de désirer des journées courtes, avait donc un intérêt véritable à fournir un temps de présence le plus long possible, afin d'augmenter ses chances de gain. Les dérogations, permettant une amplitude de temps de présence plus longue, furent en conséquence plutôt bien accueillies que combattues alors par la grande majorité du personnel.

Enfin l'orthodoxie des employés venus pour la plupart dès leur jeune âge dans cette ambiance, toute de souplesse et d'ambition, avec l'espoir caressé par chacun d'accéder plus tard aux postes de maîtrise, où les gains étaient alors plus élevés dans l'ensemble que dans les postes similaires du commerce et de l'industrie.

Tous ces facteurs réunis, dans une corporation où les grèves et conflits sociaux étaient inexistants, où chacun semblait en somme content de son sort, bien que l'industrie

hôtelière française ait ces dernières années très durement subi les contre-coups et répercussions de la crise, tant du fait de la hausse des éléments constituant son prix de revient, qu'en raison de la raréfaction d'une clientèle, en partie appauvrie, eussent dû inciter le Gouvernement, qui ne pouvait les ignorer, à ménager une industrie-clé indispensable, et à user envers elle de la même souplesse et modération que les gouvernements antérieurs.

Mais une mystique nouvelle venait de naître, d'où on attendait le salut.

A la compression des prix de revient et à la déflation des salaires, on allait opposer une revalorisation des salaires, ainsi qu'une diminution des temps de travail. L'exemple de l'Amérique était, paraît-il probant.

D'une part en insufflant des gains accrus aux travailleurs salariés, on supprimerait la sous-consommation et accroîtrait la consommation. Parallèlement, en diminuant les temps de travail et même de présence, on diminuerait l'accumulation de stocks invendus, et on résorberait dans de notables proportions le chômage, en obligeant par la force des choses, croyait-on, les employeurs à embaucher une main d'œuvre supplémentaire, facile à trouver, prétendait-on.

Restait, il est vrai, la question des prix de revient, et le calcul de l'incidence que ces mesures allaient provoquer ; ainsi que le rapport entre le salaire réel des salariés et le coût de la vie, obligatoirement haussé. Mais de cela il ne fut nullement question, ni de la part des gouvernantes et bien moins encore de la part des syndicats cégétistes, partisans chaleureux de la nouvelle formule, lors de la préparation, puis du vote et enfin de l'application de la Loi nouvelle.

La Loi de quarante heures allait naître dans l'optimisme
— Etudions-la.

PREMIERE PARTIE

LES TEXTES

CHAPITRE PREMIER

La Mystique des Quarante Heures

La plupart des lois sociales, tout au moins les plus importantes procèdent d'une mystique.

A côté en effet du but pratique, réel et proche, le législateur ou le groupe social promoteur de la réforme proposée, envisage fréquemment la réalisation d'un idéal, plus ou moins lointain, dont la mesure à adopter, qui forme cependant en elle-même un tout bien isolé et homogène, n'est qu'une parcelle, une étape vers l'acheminement au but final.

Ainsi s'expliquent parfois des initiatives utopiques, inspirées certes, par de très louables sentiments, mais dont la réalisation pratique s'avère stérile, nuisible même dans certains cas, jusqu'à aller complètement à l'encontre du but initial poursuivi, et à se retourner contre les classes ou les individus qu'elle s'était donné pour mission de protéger.

Nous n'avons pas l'intention, ni la prétention de faire ici le procès de la Loi de quarante heures, dont les débuts ont été, on peut cependant le dire, fort peu encourageants à tous points de vue, et qui n'existe déjà plus sous sa forme et sa conception primitives, les fameux 5/8 (1) piliers de soutien de sa structure ayant été supprimés, — tout au moins en fait —, par les récents décrets-lois de Novembre 1938. Cela nous entrainerait en outre sur un terrain trop vaste, hors du sujet de cette étude, à objectif limité.

(1) Les 5/8, bien que non mentionnées dans la loi du 21 juin 1936, n'ont cessé en fait de constituer la mystique essentielle des 40 heures (voir projet Antonelli).

Mais afin de pouvoir en leur temps juger impartialement et objectivement les arguments des défenseurs et adversaires de cette mesure appliquée à l'Industrie de l'Hôtellerie, nous devons, semble-t-il, procéder par ordre, et conformément au plan que nous nous sommes tracés au début de cette enquête.

Nous examinerons donc, avant d'aborder l'étude de la Loi du 21 Juin 1936 et du Décret subséquent, concernant spécifiquement l'Hôtellerie, *en quoi consiste exactement la semaine de 40 heures; quels étaient plus particulièrement les buts sociaux poursuivis par les promoteurs de cette réforme, et les avantages pratiques escomptés de sa réalisation; quelle est l'origine des mouvements en sa faveur, les tentatives déjà faites, ainsi que l'exposé des motifs des propositions de Loi précédentes, pour terminer par le projet final, ayant donné naissance à la loi actuelle.*

SECTION I. —

En quoi consiste exactement la semaine de 40 heures

Nous empruntons à l'excellent opuscule de M. Maurice PINOT (1) la distinction entre le *travail à temps réduit*, dénommé « *short-time* » et la réforme proposée sous le nom de « *Semaine de quarante heures* ».

Le « *short-time* » ou travail à temps réduit consiste à limiter temporairement, volontairement de la part de l'employeur, et dans la mesure du possible, la durée individuelle du travail, afin d'éviter des licenciements massifs.

C'est une mesure très souple, pratiquée de façon variable, en tenant compte du genre d'industrie et de l'importance de la main-d'œuvre, à mettre au repos momentanément. Tantôt la semaine continue à comporter son même nombre de jours ouvrables, mais chaque journée de travail est amputée de une ou plusieurs heures; tantôt les heures journalières conservent leur amplitude habituelle, mais la semai-

(1) Maurice PINOT : *La Semaine de 40 heures, le Chômage et les Prix*, p. 1.

ne ne comprend plus qu'un nombre restreint de journées de travail.

Mais le résultat final est le même et consiste en une réduction proportionnelle du salaire hebdomadaire.

Le *short-time* est donc un expédient provisoire du plus haut intérêt, servant de soupape régulatrice, et adaptant la production au rythme des commandes.

La *semaine de 40 heures* est quelque chose de très différent. Elle se distingue du *short-time* par trois caractères essentiels : (1)

1°) C'est une mesure « *uniforme* », destinée à régir indistinctement toutes les branches de l'activité économique. En cela, elle s'oppose déjà de façon formelle au *short-time*, qui au contraire est essentiellement variable et tient compte d'une foule de considérations d'ordre technique ou économique.

2°) En second lieu, la semaine de quarante heures se caractérise par le fait qu'aux yeux de ceux qui la préconisent (syndicalistes et parlementaires), elle constitue une réforme « *définitive* », et non plus un expédient temporaire. Conçue, aux dires de ses protagonistes, dans le but principal de résorber le chômage, il ne serait nullement question de refaire dans l'avenir machine en arrière, et de revenir à un plus longue durée de la semaine de travail, même si le besoin s'en faisait impérieusement sentir. Les dérogations prévues ont toujours été farouchement combattues par les milieux syndicalistes, qui pour y faire obstacle ont préconisé et fait adopter par le législateur (nous le verrons plus tard) des coefficients de majoration très élevés pour les heures supplémentaires permises, dans le seul but de les rendre prohibitives à l'employeur.

3°) Enfin, troisième et dernier caractère, la semaine de 40 heures doit s'accompagner obligatoirement du maintien des salaires hebdomadaires et, par suite, d'une « *hausse proportionnelle des salaires horaires* ». Les partisans de la réforme, en France tout au moins, ont toujours été très catégori-

(1) Maurice PINOT. Op. cité p. 2.

ques à cet égard. (1) Continuant à planer in abstracto, les théoriciens préconisant cette innovation prétendaient fermement, — et semblaient convaincus, — que la hausse des salaires galvaniserait seulement la consommation réduite des masses, sans entraîner en contre-partie une hausse équivalente des prix et du coût de la vie, grâce à des mesures appropriées.

Réservant pour plus tard notre appréciation motivée sur ce point, nous aborderons maintenant la question suivante inscrite à notre plan.

SECTION II. —

Buts sociaux poursuivis et avantages pratiques escomptés par les promoteurs de l'application de la Semaine de 40 heures dans l'industrie et le commerce.

Nous avons indiqué, au début de ce chapitre les mobiles qui avaient poussé le législateur à abandonner petit à petit les préceptes du « Laisser-faire, laisser passer », chers à l'Ecole Libérale du XVIII^e siècle, pour créer tout d'abord de toutes pièces une législation sociale jusqu'alors inexistante, et l'intensifier par la suite.

Dans cet ordre d'idées, la dernière réalisation acquise en France avant 1936 avait été l'instauration, par la loi du 23 Avril 1919, de la « Journée de huit heures », loi dont nous avons succinctement étudié l'économie.

Ces mesures avaient été édictées dans le dessein d'améliorer le sort matériel et moral des salariés, en leur évitant de fournir un effort prolongé, nuisible à leur santé, et en leur procurant des loisirs pouvant leur permettre de se consacrer à la vie de famille, de développer leur culture et de prendre des distractions. On en approuvait unanimement le principe, on reconnaissait qu'elles étaient le corollaire logique des progrès de la technique et du machinisme, mais les économistes insistaient sur les dangers, en la matière de solutions rigides et intervenant en dehors d'accords interna-

(1) Cf. Maurice PINOT. Op. cité, p. 2.

tionaux, leurs répercussions sur les coûts de revient risquant d'entraver la production et les échanges, si des précautions n'étaient pas observées pour les atténuer. L'expérience, d'ailleurs, avait montré le bien fondé de ces réserves : ainsi notre marine marchande, à qui on avait appliqué la loi de huit heures, avait de ce fait souffert d'une grave handicap par rapport aux marines étrangères, qui n'étaient pas soumises à cette mesure. (1)

Ces considérations sociales et philosophiques, en faveur de l'amélioration du sort de la classe ouvrière, par la progression croissante du temps laissé au repos et aux loisirs, se retrouvèrent bien quelque peu dans la campagne intense menée, à partir de 1931 dans les milieux syndicalistes et socialistes, notamment en faveur de l'adoption de la semaine de 40 heures, comme nouvelle forme de travail, devant remplacer, à la fois sur le plan international et national la semaine de 48 heures.

Mais à vrai dire ces arguments furent plutôt laissés dans l'ombre et relégués à l'arrière-plan. La conquête de la journée de huit heures en 1919 était encore trop récente, les milieux syndicalistes l'avaient alors trop saluée comme un triomphe, on en avait trop complaisamment vanté les bienfaits de toute sorte, pour qu'on pût, à si peu d'années d'intervalle, considérer tout cela comme déjà périmé. En outre, il eut été absurde de prétendre que le corps et l'esprit de la masse des travailleurs, — à part le travail dans les mines et certains autres travaux pénibles, bien entendu, — étaient surmenés par huit heures journalières de travail, voire de simple présence, et de demander de ce fait une nouvelle réduction des temps de travail.

Il fallait donc trouver autre chose : la crise persistante et le spectre envahissant du chômage, hantaient le cerveau de chacun. Tout le monde était d'accord qu'il fallait tenter quelque chose pour le résorber. Mais comment y parvenir ?

Tout simplement en décrétant l'abaissement hebdomadaire

(1) Cf. l'ouvrage de M. René THÉRY : *Un an d'audaces et de contradictions*, page 71.

re de la semaine de travail à *Quarante heures seulement*, ce qui, prétendait-on, d'une part arrêterait la surproduction, là où elle existait, et en outre obligerait les employeurs, industriels et commerçants, à embaucher une main-d'œuvre supplémentaire.

L'argument-massue était né. Voyons comment il s'est développé, comment il a été exploité par les promoteurs de la réforme, et comment celle-ci a été réalisée par le vote de la Loi du 21 Juin 1936, dite « *Loi de Quarante heures* ».

SECTION III.

Origine du mouvement et Projets de loi en faveur de la « Semaine de Quarantes heures » précédant le vote définitif de la Loi du 21 Juin 1936.

La réduction de la durée du travail en tant que mesure susceptible d'atténuer les conséquences du chômage fut invoquée au sein de la Commission du Chômage du Conseil d'Administration du B. I. T., au cours de sa session de Janvier 1931, alors qu'elle recherchait des remèdes d'application pratique. Mais les opinions étaient opposées sur ce point entre les délégués ouvriers et les représentants patronaux. Les premiers suggéraient que soit préconisée « une judicieuse diminution de la journée ou de la semaine de travail, tenant compte de l'augmentation du rendement obtenu par le perfectionnement des méthodes de production » ; les seconds, par contre considéraient une telle réduction inopérante et même vraisemblablement de nature à mettre en échec la réalisation du but poursuivi. La Commission invita le Bureau à poursuivre ses recherches, afin de tenter ultérieurement de rapprocher ces points de vue et d'aboutir à une action positive, et le Conseil d'Administration du Bureau approuva les conclusions de la Commission.

Quelques mois plus tard, le Directeur du Bureau International du Travail, M. Albert THOMAS, suggérait dans son rapport à la quinzième session de la Conférence Internationale du Travail, de faire un nouvel effort en vue de la ratification universelle de la convention de Washington sur les heures de travail ; de réexaminer la question des heures

supplémentaires, en vue d'en fixer internationalement la limite maximum, et de poursuivre la réduction internationale de la durée du travail en deçà de huit heures, dans certaines industries. Sur la proposition du Délégué du Gouvernement Japonais, M. Yoshisaka, la Conférence, en conclusion du débat engagé sur la question du chômage, priait « le Conseil d'Administration d'examiner la suite pouvant être donnée aux propositions formulées, en vue de poursuivre et de développer l'œuvre de l'Organisation Internationale du Travail pour remédier au chômage et à ses conséquences ». (1)

Reprises tout au cours de l'Année 1931 et début 1932, ces propositions firent, à Genève et à Paris, l'objet de discussions nombreuses, dans le détail desquelles nous ne pouvons entrer ici.

Le 30 Avril 1932, la Conférence Internationale du Travail adoptait, sur la proposition de M. JOUHAUX, une résolution dont voici le texte des principaux passages :

« Devant la persistance de la crise et les misères qu'elle entraîne, il faut affirmer que des palliatifs ne suffisent point. La prolongation du chômage, fait qu'il ne doit plus être considéré seulement comme un effet de cette crise. il est devenu une cause de son aggravation.

« Le moyen capital de rétablir l'équilibre détruit doit être cherché dans la réduction des heures de travail.

« En conséquence, la Conférence invite le Conseil d'Administration du Bureau International du Travail à mettre à l'étude, aux fins d'adoption prochaine d'une réglementation internationale, l'introduction légale de la semaine de 40 heures dans tous les pays industriels. »

Cette résolution, appuyée par le groupe ouvrier unanime et combattue par le groupe patronal tout entier, fut adoptée à la majorité de 48 voix contre 37, dans une assemblée de

(1) Cf. *Durée du Travail et Chômage*, rapport à la Conférence préparatoire, janvier 1933, édité par le B. I. T., Genève 1933, page 6.

150 délégués, par suite de l'abstention des délégués gouvernementaux.

Les suites à donner à cette résolution devaient être examinées par le Conseil d'Administration du B. I. T., à sa session d'Octobre 1932. Mais la procédure normale fut bouleversée par suite d'une démarche du délégué gouvernemental italien, M. de Michelis, demandant la convocation d'une session extraordinaire, en vue « d'aboutir à des propositions de réalisation immédiate, pour ce qui concerne l'horaire du travail. » (1)

Le Président ayant accédé à la demande du Gouvernement italien, le Conseil se réunit les 21 et 22 septembre 1932. Par 16 voix contre 6, il décida de convoquer une *Conférence technique préparatoire*.

Celle-ci se tint à Genève du 10 au 25 Janvier 1933 et fût suivie de la Conférence Internationale du Travail qui s'ouvrit, sous la forme tripartite, le 8 Juin 1933. A cette date, comme plus tard d'ailleurs, les efforts s'avèrent infructueux pour l'adoption de conventions générales.

Délaissant pour l'instant l'étude des 40 heures sur le plan international, à laquelle nous reviendrons brièvement avant d'aborder notre conclusion, nous avons seulement voulu exposer ici que *l'idée-force* d'accoler la réduction de la durée du travail à la lutte contre le chômage et de faire de cette première notion la panacée de la seconde, a germé puis s'est développée tout d'abord à Genève, dans les rapports internationaux, avant d'être exploitée en France.

Il est vrai que de ce côté le terrain était tout préparé, les principaux protagonistes de la semaine de 40 heures devant le B. I. T., étant précisément la délégation ouvrière Française, avec à sa tête M. Jouhaux.

Nous abandonnons donc les discussions et projets de Genève en Juin 1933, pour aborder ce même sujet en France, ce qui nous ramène dans le temps seize mois en arrière, exactement au 23 Février 1932.

A cette date, un Député socialiste, M. Antonelli, épaulé

(1) Cf. M. Maurice PINOT : *La Semaine de 40 heures, le Chômage et les Prix*. Op. cité, p. 4.

par 111 parlementaires appartenant à son parti, et parmi lesquels se trouvaient notamment M. Léon Blum ainsi que tous les futurs Ministres du Cabinet de Juin 1936, présenta à la Chambre une *Proposition de Loi « concernant la semaine de travail de quarante heures »*.

Cette proposition de loi, annexe au procès-verbal de la séance du 22 Février 1932, et qui portait le N° 6.423, ne fut pas retenue. Renvoyé pour étude à la Commission du travail, ce projet, considéré alors par les initiés comme chimérique et irréalisable, passa sans bruit et ne fut pas remarqué du grand public. Il est cependant pour notre étude de la plus grande importance, car c'est en somme ce même projet, à peine modifié sur quelques points de détails, qui, repris quatre ans plus tard par M. Léon Blum, alors Président du Conseil, donna naissance cette fois à la loi du 21 Juin 1936, instaurant le régime de la semaine de 40 heures.

Nous ne l'analyserons néanmoins que sommairement, car d'une part son « *Exposé des Motifs* » repose sur des arguments que nous connaissons et avons déjà étudiés. Quant à son « *Dispositif* », les dispositions qu'il préconise ayant été reprises ultérieurement dans le projet plus récent et définitif de M. Léon Blum, nous croyons préférable de reproduire intégralement ce dernier projet, nous bornant à signaler les légères divergences entre les deux textes.

Dans son « *Exposé des Motifs* », M. Antonelli commence par dresser chronologiquement le tableau malheureusement trop connu de la vie infernale menée par les malheureux ouvriers au début de « l'âge industriel », en France et surtout en Angleterre, au milieu du XIX^e siècle, les enfants de 4 et 5 ans attachés à leur travail dans les filatures et même dans les mines, pendant de longues heures, victimes sans défense de l'économie libérale à son âge d'or.

Puis vinrent les premières lois sociales, d'abord timides et limitées aux femmes et aux enfants.

En France, il fallut plus de soixante dix ans de luttes incessantes, entre 1848 et 1919, pour en arriver de la journée de 12 heures — et encore dans certains établissements industriels seulement —, à la journée de 8 heures généralisée.

Arrivé à ce passage de son exposé, M. ANTONELLI aborde un autre point de vue : celui du chômage technologique, conséquence mondiale de l'après-guerre, et déplore la pratique généralisée du « short-time ».

Faisant un large tour d'horizon à l'étranger et citant des statistiques et résultats d'enquêtes menées simultanément dans les principaux pays industriels, et notamment aux Etats-Unis et en Allemagne, — et portant sur un certain nombre d'industries, les principales, — il constate que rien qu'en Allemagne, à la fin de 1930, on comptait déjà 1 million 100.000 ouvriers travaillant ainsi moins de quarante heures par semaine.

En présence de ces faits, les organisations ouvrières et les socialistes demandèrent la généralisation d'une mesure, qui, selon eux, apporterait certainement un remède, au moins partiel, à la crise du chômage.

Au mois de Janvier 1931, le Gouvernement allemand ayant constitué une commission chargée d'étudier le problème du chômage, celle-ci conclut qu'avec la semaine de quarante heures, on pourrait embaucher 730.000 chômeurs. (1)

Abordant alors résolument, dans le paragraphe suivant, la question même de la semaine de quarante heures, qu'il préconise, M. ANTONELLI déclare que « le mouvement d'opinion en faveur de cette réforme, a pris un caractère international ».

Il cite ainsi les résolutions adoptées dans ce sens, successivement par le Congrès de Zurich de l'Internationale ouvrière d'Amsterdam; puis par la Fédération américaine du Travail, au cours de son 51^e congrès annuel, tenu à Vancouver le 5 Octobre 1931; enfin par la Commission du chômage du Conseil d'Administration du Bureau International du Travail, réunie à Genève en 1931. Nous avons suffisamment, pensons-nous, relaté, au début de cette section, la campagne et les travaux du B. I. T. dans cette voie, pour qu'il soit utile d'y revenir ici..

(1) Exposé des motifs de la proposition de loi n° 6423, session de 1932, annexe au procès-verbal de la séance de la Chambre des Députés du 23 février 1932.

Parvenu à ce point de son argumentation, M. ANTONELLI conclut en ces termes :

« C'est en nous inspirant de ce large courant d'opinion, « de ces faits de la vie économique mondiale et des conditions spéciales de l'industrie française, atteinte par la crise, que nous avons élaboré, en plein accord, nous le répétons, avec les organisations ouvrières, la présente proposition de loi. (1)

PROPOSITION DE LOI

Article unique

« Le chapitre II, « Durée du travail », du titre premier « du livre II du code du travail et de la prévoyance sociale, « et les articles 2, 3 et 4 de la Loi du 23 Avril 1919, sont modifiés comme suit : »
.....

Cette proposition de loi n'ayant alors eu de suite législative, ainsi que nous l'avons déjà dit, ne retiendra pas ici notre attention; d'autant plus que les dispositions qu'elle contenait furent toutes reprises dans le Projet suivant, que nous allons maintenant aborder.

L'une des premières préoccupations de M. Léon BLUM, dès son ascension au pouvoir, le 1^{er} Juin 1936, fut de reprendre le projet de loi sur la semaine de quarante heures, et d'en hâter le vote. Cette réforme figurait en effet à la base même des réformes que le ministère socialiste, issu du mouvement dit de « rassemblement populaire », se proposait d'appliquer sans délai.

Aussi dès le 9 Juin, le Projet de Loi suivant était présenté à l'attention de la Chambre des Députés :

(1) Proposition de loi n° 6423, déjà citée.

N° 187

CHAMBRE DES DÉPUTÉS

Seizième Législature

Session de 1936

Annexe au procès-verbal de la séance du 9 Juin 1936

PROJET DE LOI

tendant à instituer la *Semaine de Quarante Heures* dans les établissements industriels et commerciaux, et à fixer la durée du travail dans les mines souterraines de charbon. (Renvoyé à une Commission spéciale nommée dans les bureaux).

Présenté au nom de M. Albert Lebrun, Président de la République Française; par M. Léon Blum, Président du Conseil; par M. Jean Lebas, Ministre du Travail; par M. Charles Spinasse, Ministre de l'Economie Nationale; par M. Albert Bedouce, Ministre des Travaux Publics, et par M. Marc Rucart, Garde des Sceaux, Ministre de la Justice.

Exposé des Motifs

Messieurs

Le projet de loi que nous avons l'honneur de déposer a pour objet de limiter à quarante heures la durée du travail hebdomadaire dans les établissements industriels et commerciaux.

Le législateur est intervenu pour la première fois en France pour limiter la durée de travail il y a près de cent ans. C'est en effet la Loi de 1841 qui, pour la première fois, a limité la durée du travail, encore ne s'agissait-il que de celle des enfants. La Loi du 9 Novembre 1848 a limité à douzes heures la durée du travail pour les travailleurs de tout sexe et de tout âge, dans les usines et manufactures.

Plus tard, la loi du 2 Novembre 1892 a réduit cette durée à dix heures pour les enfants et les femmes et les hommes adultes travaillant avec eux.

Ces interventions du législateur avaient essentiellement pour objet de protéger les travailleurs contre le surmenage intensif auquel ils étaient soumis dans l'industrie moderne.

La Loi du 23 Avril 1919, instituant la journée de huit heures, a eu pour but de réaliser la revendication des trois huit, en assurant aux travailleurs un minimum des loisirs leur permettant de vivre une vie véritablement humaine.

La réduction de la durée du travail à quarante heures par semaine participe du même caractère: mais elle a, en outre, pour objet de lutter contre le chômage et aussi de mettre à même les travailleurs de participer au bénéfice des progrès techniques dont le développement rapide caractérise l'industrie contemporaine. C'est ce que mettent en relief les considérants qui précèdent les projets de convention internationale concernant la réduction de la durée du travail à quarante heures par semaine et la résolution relative au maintien du niveau de vie des travailleurs par la Conférence dans sa 19^e session (Juin 1935).

Le présent projet de loi est la mise en œuvre du projet de convention internationale et son adoption permettra de ratifier celle-ci.

Il pose le principe de la réduction à quarante heures de travail par semaine dans tous les établissements industriels et commerciaux, y compris les mines souterraines de charbon.

Pour celles-ci, la semaine de quarante heures se traduit par une durée de présence au fond de trente huit heures quarante minutes.

Comme pour la loi de huit heures, le projet de loi s'en remet à des décrets pour déterminer les modalités d'application aux diverses industries ou commerces. Toutefois, ces décrets ne seront pas des règlements d'administration publique, mais des décrets rendus en Conseil des Ministres, après avis des sections professionnelles compétentes du Conseil National économique.

Nous demandons au Parlement de voter le plus tôt possible ce projet de loi qui contribuera à apaiser les esprits en

donnant satisfaction à une revendication à laquelle la classe ouvrière est attachée et qui contribuera en même temps à donner du travail à un grand nombre de chômeurs.

PROJET DE LOI

Le Président de la République française
Décrète :

Le projet de loi dont la teneur suit sera présenté à la Chambre des Députés par le Président du Conseil, par le Ministre du Travail, par le Ministre de l'Economie Nationale, par le Ministre des Travaux publics et par le Garde des Sceaux, Ministre de la Justice, qui sont chargés d'en exposer les motifs et d'en soutenir la discussion.

ARTICLE PREMIER. - Le chapitre II (Durée du travail) du Titre I^{er} du Livre II du Code du travail est modifié comme suit :

.....
De même que pour le projet précédent de M. Antonelli, nous ne reproduisons pas ici intentionnellement, afin d'éviter les redites, le texte des articles qu'il contient, ces articles se retrouvent, mais avec quelques modifications de détail, dans la Loi du 21 Juin 1936, issue de ce projet, que nous allons maintenant étudier.

Quelques jours à peine s'écoulèrent entre le dépôt de ce projet, renvoyé à une Commission spéciale nommée dans les bureaux, et le vote par la Chambre de la Loi du 21 Juin 1936, la loi dont voici le texte intégral :

LOI INSTITUANT LA SEMAINE DE 40 HEURES DANS LES ÉTABLISSEMENTS INDUSTRIELS ET COMMERCIAUX ET FIXANT LA DURÉE DU TRAVAIL DANS LES MINES SOUTERRAINES

Le Sénat et la Chambre des députés ont adopté,
Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

ARTICLE PREMIER. — Le chapitre II (Durée du travail) du titre I^{er} du Livre II du code du travail est modifié comme suit :

ART. 6. — Dans les établissements industriels, commerciaux, artisanaux et coopératifs ou dans leurs dépendances, de quelque nature qu'ils soient, publics ou privés, laïques ou religieux, même s'ils ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, y compris les établissements publics hospitaliers et les asiles d'aliénés, la durée du travail effectif des ouvriers et employés de l'un ou de l'autre sexe et de tout âge ne peut excéder quarante heures par semaine.

ART. 7. — Des décrets rendus en conseil des ministres, après avis de la section professionnelle ou des sections professionnelles compétentes du conseil national économique, déterminent par profession, par industrie ou par catégorie professionnelle, pour l'ensemble du territoire ou pour une région, les modalités d'application de l'article précédent.

Ces décrets sont pris, soit d'office, soit à la demande d'une ou plusieurs organisations patronales ou ouvrières intéressées. Dans l'un et l'autre cas, les organisations patronales et ouvrières intéressées doivent être consultées; elles doivent donner leur avis dans le délai d'un mois. Ces décrets sont révisés dans les mêmes formes.

Ils devront se référer, dans le cas où il en existe, aux accords intervenus entre les organisations patronales et ouvrières intéressées.

ART. 8. — Dans les mines souterraines, la durée de présence de chaque ouvrier dans la mine ne pourra excéder trente huit heures quarante minutes par semaine.

ART. 9. — Un décret rendu en conseil des ministres dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 7, détermine les modalités d'application de l'article précédent, notamment le mode de calcul de la durée de présence.

ART. 10. — L'application des dispositions des articles 6 à 9 ne porte aucune atteinte aux usages ou aux conventions collectives de travail qui fixeraient des limites inférieures.

ART. 2. — Aucune diminution dans le niveau de vie des travailleurs ne peut résulter de l'application de la présente loi, qui ne peut être une cause déterminante de la réduction de la rémunération ouvrière (salaires et avantages accessoires).

ART. 3. — Les articles 6 à 13 qui forment actuellement le chapitre II (Durée du travail) du titre I^{er} du Livre II du code du travail sont abrogés.

Toutefois, les règlements d'administration publique pris en vertu des articles 7 et 8 demeurent applicables jusqu'à l'entrée en vigueur des décrets pris en vertu des articles 7 et 8 tels qu'ils sont modifiés par l'article 1^{er} de la présente loi.

ART. 4. — La présente loi est applicable à l'Algérie. Des décrets détermineront les conditions de son application dans les colonies et pays de protectorat.

La présente loi, délibérée et adoptée par le Sénat et par la Chambre des députés, sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Paris, le 21 Juin 1936.

Albert LEBRUN.

Par le Président de la République :

Le Président du Conseil,

Léon BLUM.

Le Ministre du Travail,

Jean LEBAS.

Le Ministre de l'économie nationale,

Charles SPINASSE.

Le Ministre des Travaux Publics,

Albert BEDOUCÉ.

Le Garde des Sceaux, Ministre de la Justice,

Marc RUCART.

Si maintenant nous comparons brièvement, sous forme de tableau les deux projets précédents avec la loi du 21 juin 1936, nous trouvons entre ces différents textes les différences et ressemblances principales suivantes :

I. — *Différences :*

1°. — *Projet Antonelli (25 février 1932) :*

- a) Fixe la répartition *normale* de la semaine de 40 heures *sur 5 jours*; « exceptionnellement pour les professions qui, par la nature de leurs travaux, ne pourraient appliquer cette disposition, le règlement d'administration publique *pourra prévoir la répartition des 40 heures sur une période excédant 5 jours.* »
- b) Délai *de 3 mois*, après promulgation de la loi pour règlements d'administration publique « déterminant par catégories professionnelles, pour l'ensemble du territoire, les délais et conditions du présent article. »
- c) Les modalités de la loi seront déterminées par des *règlements d'administration publique.*

2°. — *Projet Blum (9 juin 1936) :*

- a) Pas de spécification *sur 5 jours*;
- b) Pas de délai imparti;
- c) Les modalités de la loi ne seront plus déterminées, comme précédemment, par des règlements d'Administration Publique, mais par *des Décrets* simples, rendus en Conseil National Economique.

3°. — *Loi du 21 juin 1936 :*

§a, b, c, *comme le projet précédent, sans changements.*

- d) Fait rentrer dans le cadre de la loi, non seulement les établissements industriels et commerciaux, comme dans les projets précédents, mais encore « les établissements *artisanaux et coopératifs*; »
- ainsi que les « établissements publics hospitaliers et les asiles d'aliénés. »

II. — Ressemblances

Les deux projets précités, ainsi que la loi du 21 juin spécifient *en toutes lettres*, qu'il s'agit, pour l'application de la semaine de 40 heures, de la durée du travail « *effectif* », et non des simples *temps de présence* : notion reprise à la loi du 23 avril 1919 et aux décrets subséquents sur la journée de huit heures, essentielle, nous l'avons déjà dit — et nous le verrons mieux encore par la suite —, en ce qui concerne l'Hôtellerie, objet de cette étude.

DEUXIEME PARTIE

LES FAITS

Généralités sur le conflit Hôtelier

Complexité du Problème

Bien que le sujet traité par nous soit à objectif très limité, puisqu'il ne s'agit que de l'application de la Semaine de 40 heures dans l'industrie de l'Hôtellerie, cette étude serait, pensons-nous, incomplète, si dans cette partie, spécialement consacrée aux « FAITS » *c'est-à-dire à la « Bataille des 40 heures dans l'Hôtellerie »*, nous établissions d'emblée un cloisonnement étanche et isolions totalement les phases de ce conflit bien caractérisé, de l'agitation précédente, dûe aux « *mesures sociales* » de juin 1936.

Alors que le premier Ministère de Front Populaire n'apporta à la plupart des commerces et industries touchées, que des aggravations d'ordre financier, susceptibles d'être répercutées en fin de compte à un stade subséquent, il n'en fut pas de même de l'Hôtellerie, beaucoup plus vulnérable, en raison de la nature très particulière de ce genre d'exploitation.

Dans ce domaine, en effet, ce furent, en dehors de toutes contingences financières, en majeure partie irrécupérables, son statut et les principes intrinsèques indispensables à son fonctionnement rationnel et normal, qui furent sapés à la base.

De tous les côtés à la fois, la pioche des démolisseurs officiels et semi-officiels s'attaqua à ce qu'ils considéraient comme une sorte de « Bastille sociale », sans s'inquiéter de ce qu'il adviendrait par la suite des milliers de travailleurs paisibles et jusque là contents de leur sort entraînés, pour la plupart malgré eux, dans cette aventure.

Des grèves furent suscitées et imposées à contre-cœur

aux employés des hôtels par une minorité de meneurs cégétistes, voyant dans ce fait l'occasion unique de recruter des adhérents et d'asseoir un syndicat hybride, dont la composition trop vaste et hétéroclite n'intéressait pas la grande majorité du personnel qualifié. — puisqu'il groupait surtout et presque uniquement des garçons de café, des filles de salle et dans les hôtels quelques éléments subalternes, — et qui avait jusque là lamentablement végété.

N'empêche que c'est ce syndicat, dénommé des H. C. R. B. (hôtels-café-restaurants-bouillons), qui fut reconnu légalement « *le plus représentatif* » et à qui *qualité exclusive* fut officiellement reconnue par les pouvoirs publics, pour s'engager valablement au nom des employés d'hôtels de Paris et de la Seine, à l'exception des cuisiniers et du personnel des sous-sol, ayant chacun un syndicat distinct.

Ce syndicat des H. C. R. B., que nous voyons flanqué du Syndicat des Cuisiniers et de celui des Plongeurs, dès les premiers incidents de juin 1936, nous le retrouverons, accompagné de ses deux gardes du corps, tout au long du conflit des 40 heures.

Revenant donc pour quelques instants à cette période, nous mentionnerons brièvement, dans l'ordre chronologique, les principaux événements survenus dans l'hôtellerie entre juin 1936 et février 1937, date où commence seulement en réalité la période de pré-agitation des 40 heures.

5 et 6 juin 1936 : 1^{re} grève de 36 heures, uniquement locale, suivie d'un accord provisoire;

10 et 11 juin 1936 : Grève étendue, dans les hôtels, cafés et restaurants de Paris, les employés cégétistes ayant rompu les pourparlers engagés;

12 juin 1936 : A 2 heures du matin, signature, à la Présidence du Conseil, des fameux « Accords Dormoy », mettant fin à la grève par un arbitrage.

Les négociations interrompues entre patrons et employés doivent reprendre sans délai.

A noter que c'est à dater de cette époque que le patronat hôtelier, conscient du danger, s'unit aux groupements de restaurateurs et débitants de boissons, — dont la cause est

la même, — en un *Comité Interconfédéral*, que nous retrouverons au cours du conflit des 40 heures.

15 juin 1936 : En raison de leurs nouvelles charges, les hôteliers sont autorisés à transformer le 10 0/0, s'ajoutant aux notes et destiné à rémunérer le personnel dit « *au pourboire* », en une taxe semblable mais d'un montant de 15 0/0.

15 juin, 10 juillet 1936 : Réunions paritaires entre employeurs et employés, en vue de l'élaboration d'un barème de salaires minima fixes, le pourboire devant en contrepartie être incessamment supprimé par une loi.

En même temps, discussion des articles devant figurer dans une prochaine convention collective.

30 juillet 1936 : A cette date, le pourboire n'est toujours pas supprimé, — comme il ne le sera d'ailleurs pas davantage plus tard.

Les patrons hôteliers estimant alors à juste titre que les employés, — il s'agit naturellement de la catégorie dite « *au pourboire* », — ne sauraient toucher à la fois de tous les bouts, concluent à cette date, avec les représentants ouvriers, un accord, valable pour 6 mois, aux termes duquel, en échange du salaire fixe, qu'ils touchent depuis fin juin, et continueront de toucher, tous les employés « *au pourboire* » devront remettre à la caisse leurs pourboires et gratifications, pour y être centralisés en une masse commune.

On est toujours en effet sous l'empire de la loi du 19 juillet 1933, dite « *Loi Godard* », complétée, pour Paris et le département de la Seine, par un règlement d'administration publique, en date du 4 juin 1936.

Aux termes de cette loi, la perception du 10 0/0, devenu le 15 0/0, porté sur les notes des clients, est destiné à rémunérer le « *service* » des employés dits « *au pourboire* », limitativement déterminés; et le salaire fixe reconnu à ce moment, n'est qu'un *salaire de base, minimum*, destiné à suppléer une insuffisance du pourcentage.

Cette Loi Godard, ainsi maintenue, n'est, pense-t-on alors, qu'une étape temporaire, en attendant le vote prochain de la loi supprimant le pourboire.

Mais cette loi ne vient toujours pas, le Parlement part en vacances et déjà une forte opposition s'amorce, notamment parmi le personnel des hôtels de luxe et de 1^{er} ordre : se rendant compte qu'il perd au change, il se refuse à reverser ses pourboires et gratifications diverses.

3 octobre 1936 : L'accord du 30 juillet est une duperie pour les patrons d'hôtels qui continuent à payer les fixes minima, mais ne récupèrent pour ainsi dire rien de la part de leurs employés. Ce système d'inquisition d'ailleurs leur répugne et divers arrangements particuliers sont conclus entre patrons et employés, en marge de l'accord précité.

D'autre part, la C. G. T. fulmine du fait que la convention collective n'est toujours pas signée. Mais les patrons tiennent bon : ils ne la signeront pas, tant que la loi supprimant le pourboire, et qui en est la juste contre-partie, — de l'esprit même des accords Dormoy, — ne sera pas votée. Ils observent en effet leurs engagements et la C. G. T., responsable de ceux pris au nom des employés, ne tient pas les siens.

Voyant cela, le Syndicat des H. C. R. B. donne à nouveau l'ordre de grève pour le samedi 3 octobre.

Ce fut, à vrai dire, une grève larvée, minable, de quelques heures seulement, et dans très peu d'établissements, — le personnel ayant compris cette fois son véritable intérêt, et n'ayant pas suivi.

Cette situation provisoire ne pouvant cependant s'éterniser, et les restaurants, cafés et débits ayant signé une convention collective à la date du 16 novembre 1936, les hôteliers acceptèrent d'y adhérer, quant aux conditions et clauses générales, un article inséré en tête les concernant spécialement.

Cette convention collective, prenant effet rétroactivement au 1^{er} novembre 1936, était conclue pour un an, finissant au 1^{er} novembre 1937, avec faculté de renouvellement.

Les hôteliers de Paris et de la Seine y adhérèrent, mais spécifièrent que le barème des salaires, actuellement en vigueur, y serait seulement accolé, mais en serait indépendant, et ne serait valable que pour une durée de 3 mois, —

jusqu'au 31 janvier 1937, — sauf tacite reconduction avec faculté réciproque de dénonciation, moyennant un préavis de huit jours.

C'est ce qui eut lieu. Les hôteliers ne pouvant plus, en pleine morte-saison, continuer à payer les mêmes fixes, — le pourcentage étant loin de couvrir les minima, — usèrent de leur droit de dénonciation, mais la convention collective continua néanmoins à être observée tacitement, notamment aux prud'hommes.

Il faut ici dire deux mots d'engagements formels pris par le Gouvernement en juin 1936, en vue d'inciter les hôteliers à accepter le barème des salaires et à signer la convention collective. La quasi-unanimité des hôtels étant non seulement grandement déficitaires, mais écrasés de dettes fiscales et hypothécaires, ne pouvaient supporter ces nouvelles charges, sans un allègement fiscal et un aménagement des dettes, qu'on leur promit formellement à diverses reprises, *mais qui ne fut jamais tenu.*

Nous aurons à revenir ultérieurement sur cette question, lorsque nous étudierons les rapports sur la situation de l'hôtellerie, remis par les organisations patronales à M. Spinasse, Ministre de l'Economie Nationale, ainsi qu'à la Commission d'Enquête.

Mais d'ores et déjà, il était nécessaire, pensons-nous, de soulever dès ce moment un coin du voile sur la grande détresse de l'hôtellerie française, au début de l'année 1937. Industrie beaucoup plus de luxe que de nécessité, même pour les hôtels moyens, vivant à Paris et dans les grands centres balnéaires et touristiques, en majeure partie de la clientèle étrangère, raréfiée de plus en plus, en raison de la crise et surtout d'une habile et active concurrence étrangère, soutenue par une propagande officielle intense, l'hôtellerie française, livrée à ses propres moyens, luttait cependant avec courage. Beaucoup de patrons, riches ou seulement aisés avant la crise, voyaient la gêne et le spectre de la faillite avancer à grands pas. Ils auraient pu limiter leurs pertes, en fermant purement et simplement leurs établissements. Mais aucun n'envisageait de gaieté de cœur ce point de vue égoïste, qui aurait eu pour conséquence de mettre sur le pavé des centaines d'employés, leurs collaborateurs

des jours heureux, pour lesquels ils ressentaient une réelle sympathie : car un des traits les plus curieux et les plus caractéristiques de l'hôtellerie, c'est la mentalité quasi-familiale, qui y règne, du haut en bas de l'échelle. A l'encontre de la grande industrie, où un ouvrier n'est qu'un anonyme, un numéro perdu dans la masse, dans l'hôtellerie au contraire, il n'y a pas un seul employé, même des plus minimes, que le chef d'entreprise ne connaisse pas nominativement.

Pour toutes ces raisons, les hôteliers, endettés de plus en plus d'année en année, se cramponnaient cependant.

Les grandes maisons venaient d'entamer leurs dernières réserves, fruit de nombreuses années de sage gestion ; les autres, plus modestes, avaient hypothéqué et emprunté, la plupart du temps à un taux élevé.

Les événements survenus depuis juin 1936, avaient ajouté à tout cela un coefficient élevé des charges nouvelles, par une hausse rapide de tous les coûts de revient, auxquels venait de s'adjoindre le lourd fardeau des salaires fixes issus du barème, à payer à un personnel qui jusqu'alors était uniquement rétribué au pourboire.

N'importe : l'Exposition Internationale de 1937, qu'on annonçait comme un succès allait ouvrir dans quelques mois. Chacun y mettant du sien pour accueillir la clientèle, permettrait, espérait-on, de se relever un peu, et qui sait, de peut-être vaincre enfin la crise et démarrer à nouveau.

Et c'est juste à ce moment là, quand on n'aurait pas eu trop de toutes les heures supplémentaires, prévues et permises par la loi de 8 heures, déjà bien gênante pour l'hôtellerie, qu'on allait torpiller cette reprise et tous ces espoirs par une application brutale et sans discernement de la semaine de 40 heures.

Cette fois la mesure était comble.

Comme un seul homme, l'hôtellerie et la restauration, se dressèrent dans un geste mêlé de révolte et de désespoir.

Non, ils n'appliqueraient pas les 40 heures, surtout sous la forme des 5/8, que demandaient avec insistance les syndicats ouvriers : cette mesure en effet non seulement les rui-

nerait inmanquablement, mais était une utopie, absolument irréalisable, dans cette industrie où la main d'œuvre qualifiée faisait déjà défaut chaque année au moment de la saison.

Ils ne se prêteraient pas cette fois à une aussi folle aventure, quoi qu'il pût arriver : ils y étaient bien décidés.

La bataille des 40 heures allait naître et s'engager.

LA BATAILLE DES 40 HEURES

CHAPITRE PREMIER

La période d'expectative

Le 8 février 1937, paraissait au Journal Officiel la note suivante :

MINISTERE DU TRAVAIL

Avis relatif à la consultation des organisations patronales et ouvrières en vue de l'élaboration d'un décret tendant à l'application de la loi du 21 juin 1936, instituant la semaine de 40 heures dans les débits de boissons, restaurants et hôtels.

« Le ministre du Travail met à l'étude un décret tendant à l'application de la loi du 21 juin 1936, instituant la semaine de quarante heures dans les établissements industriels et commerciaux, et fixant la durée du travail dans les mines souterraines, aux industries et professions comprises dans les groupes et sous-groupes ci-après énumérés de la nomenclature des industries et professions de la statistique générale de la France telle qu'elle résulte du décret du 9 avril 1936, relatif au classement des professions :

Sous-groupe 6 A e (débitants de boissons),

Sous-groupe 6 A f (restaurants et hôtels).

« Les organisations patronales et ouvrières sont priées, conformément aux articles 7 et 9 du Livre II du Code du Travail (modifiés par la loi susvisée du 21 juin 1936, instituant la semaine de quarante heures dans les établissements industriels et commerciaux et fixant la durée du travail dans les mines souterraines), de faire parvenir leur avis sur les dispositions à introduire dans le décret ci-dessus prévu,

en signalant, le cas échéant, les accords intervenus entre les organisations patronales et ouvrières auxquels elles estiment que le décret à intervenir devrait se référer et en communiquant à cet effet une copie conforme de ces accords.

« Les organisations patronales et ouvrières intéressées devront donner leur avis dans le délai d'un mois.

« Leurs communications devront être adressées au ministère du Travail, direction du travail, 127, rue de Grenelle, à Paris (7^e). (Inutile d'affranchir). »

Quelques jours après la parution de cet avis, une réunion des groupes patronaux, après avoir envisagé la situation, décida à l'unanimité d'adresser aux Présidents de Syndicats de l'Hôtellerie, de la Restauration et de la Confédération Nationale des Débiteurs de Boissons, la circulaire suivante, devant motiver, de la part de tous les adhérents, une réponse uniforme :

LA LOI DE 40 HEURES

« Une note parue au Journal Officiel du 8 février courant invite les organisations patronales intéressées à faire connaître leur avis au sujet de l'application de la Loi de 40 heures dans les hôtels, restaurants, débits de boissons de France.

« Nous savons quelles conséquences catastrophiques aurait l'application de cette loi dans notre industrie ; et vous pouvez être assuré que nous ne manquerons pas d'exposer au Gouvernement, d'une manière très pressante, tous les arguments qui militent en faveur de son ajournement.

« Néanmoins, notre devoir est d'étudier dès à présent les modalités d'application de cette loi puisque la loi est la loi et que comme telle il est certain qu'elle sera mise en vigueur à plus ou moins longue échéance.

« Nous vous serions donc reconnaissants de vouloir bien, dès maintenant, examiner cette question et nous présenter vos suggestions dans le plus court délai possible, *et au plus*

tard avant le 5 mars, pour nous permettre de saisir l'Administration en temps utile.

« Nous vous rappelons que d'après la loi, la durée légale du travail doit être fixée à 40 heures par semaine, mais qu'une latitude peut être admise pour la durée de présence dans des conditions analogues à celles qui sont déjà admises actuellement pour l'application de la loi de 8 heures.

« D'autre part, la semaine de 40 heures ne doit entraîner aucune diminution de salaire du personnel.

« En vous remerciant par avance de la réponse que vous voudrez bien nous faire parvenir, nous vous prions de croire, mon cher collègue, à l'assurance de nos sentiments. »

Les réponses affluèrent aussitôt nombreuses, de toutes les parties de la France, encourageant vivement leurs dirigeants à ne pas accepter, sans modalités appropriées, une mesure qui risquait de les mener à la ruine.

Les pourparlers et démarches se poursuivant dès lors sans interruption, nous pensons qu'il est préférable, pour la clarté du sujet, de les relater tels qu'ils se sont présentés, c'est-à-dire sous forme de journal, dans l'ordre chronologique :

Le 11 mars 1937. — Les organisations patronales et ouvrières intéressées furent convoquées au Ministère du Travail pour examiner contradictoirement un texte D'AVANT-PROJET, reçu la veille.

Vu l'importance de la question, M. Jean Drouant, secrétaire général du Comité Interconfédéral de l'Hôtellerie, de la Restauration et du Commerce des Boissons, demanda un délai de 15 jours, pour faire connaître les opinions motivées de ces trois Chambres, sur l'avant-projet présenté.

Avant de quitter la réunion paritaire, M. Jean Drouant remit en outre à M. le Ministre du Travail, au nom des trois grands organismes qu'il représentait, un appel, sous forme de longue lettre motivée, dont voici les traits essentiels :

1° Le but primordial recherché par l'institution de la semaine de 40 heures est la résorption du chômage, causé en grande partie, affirme-t-on, par l'excès du machinisme. Or,

dans l'Hôtellerie, le machinisme est pratiquement inexistant.

2° Il ne faut pas oublier que l'hôtellerie et la restauration travaillent avec une clientèle sur laquelle agit directement la concurrence étrangère. Or, les lois sociales nouvelles ainsi que les incidences financières de toutes sortes ont déjà entraîné un relèvement du prix des hôtels.

3° L'application des 40 heures dans l'hôtellerie et la restauration obligerait à un relèvement plus grand encore des prix, qui cette fois serait nettement prohibitif.

4° A ces considérations d'ordre financier, s'en ajoutent d'autres d'ordre technique, dont les principales sont l'impossibilité de trouver la main d'œuvre qualifiée qui deviendrait nécessaire, et pour tous les établissements de saisons, l'impossibilité de loger ce personnel en surnombre.

Pour toutes ces raisons, M. Jean Drouant conclut que l'application de la loi de 40 heures est impossible dans la corporation de l'hôtellerie, de la restauration et du commerce des boissons.

Quant au texte de l'Avant-Projet de décret, (1) parvenu aux organisations syndicales le 10 mars et ayant motivé la réunion paritaire du 11 mars, dont nous venons de parler, nous croyons qu'il est préférable, dans un but de clarté, de ne pas le reproduire ici, au milieu de cet exposé chronologique, d'autant plus qu'il ne fut pas adopté tel quel, mais remanié en divers points, et remplacé par le projet définitif de décret, suivi lui-même du décret du 16 juin 1937. Nous nous bornerons donc, lors de l'analyse du décret du 16 juin, d'indiquer les modifications apportées aux avant-projet et projet; et à reproduire ces textes in-extenso, dans notre *Appendice*, à la fin de cette étude.

17 mars 1937. — Audience par M. Chautemps, Ministre d'Etat, des représentants de la Chambre Nationale de l'Hôtellerie et de la Confédération Nationale des Boissons.

Les patrons présentent à M. Chautemps leurs observa-

(1) Voir *Appendice*.

tions concernant l'application éventuelle de la semaine de 40 heures dans leur corporation.

23 mars 1937. — Faisant suite à son appel remis à M. le Ministre du Travail, à la fin de la réunion paritaire précitée, du 11, mars, M. J. Drouant, parlant au nom du *Comité Interconfédéral* de l'Hôtellerie, de la Restauration et du Commerce des Boissons, qu'il représente, adresse à M. Marcel Bernard, directeur du Travail, au Ministère du Travail, — après étude approfondie de l'*Avant-Projet de Décret*, et sans attendre la fin du délai de trois semaines, qu'il avait sollicité et obtenu, — la réponse suivante :

« *PRINCIPES ESSENTIELS DES DISPOSITIONS A INTRODUIRE DANS LE PROJET DE DECRET FIXANT LES MODALITES D'APPLICATION DE LA LOI DU 21 JUIN 1936 SUR LA SEMAINE DE 40 HEURES DANS LES DEBITS DE BOISSONS, RESTAURANTS ET HOTELS.*

« Les dispositions à introduire dans le décret portant application de la Loi du 21 juin 1936 instituant la semaine de 40 heures, doivent, en ce qui concerne l'hôtellerie, la restauration et les débits de boissons, s'inspirer des principes suivants.

« *RESTAURANTS ET DEBITS DE BOISSONS.* — Les débits de boissons et les restaurants, que ces derniers soient rattachés ou non à un hôtel, comprennent des catégories d'établissements se différenciant, soit par le genre de clientèle, soit par le caractère même de leur exploitation : il y a des restaurants populaires, des restaurants de moyenne et de grande carte ne travaillant pas en limonade; il y a, d'autre part, des limonadiers non restaurateurs et des limonadiers restaurateurs, des établissements saisonniers, ou de plein air, des maisons de noces et banquets dont le travail est éminemment irrégulier. Il faut donc tenir compte de cette diversité d'exploitations qui exclut toute possibilité d'uniformiser les conditions d'application de la Loi.

« Il faut considérer, d'autre part, la durée de l'ouverture

des établissements. Cette durée dépasse de beaucoup celle qui est nécessaire à tous les autres établissements commerciaux. En effet, nous sommes obligés de conformer notre exploitation journalière aux habitudes et aux besoins d'une clientèle qui fréquente généralement nos établissements en dehors des heures normales du travail des autres corporations. Chez les saisonniers, la diversité des exploitations tient à des causes multiples. Certains restaurants sont destinés à une clientèle oisive et attirée surtout dans telle ou telle station par des raisons de vie mondaine et de distractions. Les autres sont destinés à une clientèle de malades ou tout au moins de demi-malades. D'autres enfin, doivent se plier aux usages de la clientèle sportive (automobilisme, alpinisme, etc.).

« La longue durée d'ouverture de ces établissements ne correspond pas à des heures de travail effectif. Ainsi à Paris et dans de nombreux centres, les établissements sont généralement ouverts à 9 heures du matin et ferment après la sortie des théâtres. Cette longue période comprend des heures de travail assez nettement délimitées par les circonstances de la vie propres à chaque région et qui nécessitent la présence de tous le personnel, et des heures creuses pendant lesquelles il faut tout de même assurer un service réduit. On peut affirmer que, d'une façon générale, la durée de travail effectif correspond à 60 0/0 du nombre d'heures d'ouverture des établissements. »

C'est, en définitive, la présence de la clientèle qui règle la marche de nos exploitations. Or, le moment et la durée de cette présence sont éminemment variables; on ne peut donc pas appliquer aux restaurants et débits de boissons une réglementation basée sur un travail continu et ne tenant pas compte des conditions spéciales auxquelles est soumise notre profession.

LES HOTELS. — Les constatations ci-dessus s'appliquent d'une façon générale à l'hôtellerie, mais il convient d'ajouter pour l'hôtellerie proprement dite, quelques remarques particulières.

Les modes d'exploitation de l'hôtellerie sont des plus va-

riés. Certains établissements n'ont qu'une clientèle de passage ; d'autres reçoivent leur clientèle pour une période assez longue pour que celle-ci ait le droit d'exiger des conditions d'installation aussi stables que si elle se trouvait chez elle. Les besoins, les habitudes mêmes de la clientèle sont totalement différents selon qu'il s'agit par exemple de Deauville, ou d'une station de montagne, d'une ville de cure ou d'une plage réservée aux familles.

On peut distinguer dans cette industrie complexe deux sortes d'exploitations différentes : les exploitations permanentes et les exploitations saisonnières. C'est pour cette dernière catégorie que les conséquences de la Loi de 40 heures se présentent de la façon la plus délicate. Le chômage n'existe pas pour ainsi dire dans l'hôtellerie saisonnière. Il est même très difficile aux établissements de cet ordre de trouver du personnel qualifié, surtout lorsqu'ils sont installés dans les stations isolées et soumises à tous les aléas de la température. Cette année cette impossibilité de recruter du personnel sera encore aggravée par l'appel de main-d'œuvre que produira sur la place de Paris l'exposition 1937. Les saisonniers, d'autre part, logent leur personnel. Où pourraient-ils loger le personnel supplémentaire devenu nécessaire par l'application de la Loi de 40 heures ? Devraient-ils et précisément pendant la période de pointe, retirer à leur clientèle une partie des locaux pour y loger leur personnel ou bien faudrait-il qu'ils essaient de trouver des chambres à louer chez des particuliers ?

Enfin, si l'organisation des services prenait, avec la Loi de 40 heures et par manque de souplesse dans l'application de cette loi, un caractère trop mécanique, que deviendraient les qualités de bon accueil indispensable, surtout dans les établissements qui reçoivent de la clientèle étrangère ?

Rappelons à ce sujet que des hôtelleries voisines et concurrentes sont dans une situation plus favorable. En Belgique, par exemple, il n'a pas été question jusqu'à ce jour d'appliquer aux hôtels, restaurants et débits de boissons la loi du 9 juillet 1936 qui permet de réduire progressivement jusqu'à 40 heures par semaine la durée du travail effectif.

La Grande-Bretagne organise en ce moment sa saison de 1937 en s'en tenant pour la réglementation des heures de

travail au shops act de 1913 et par des conventions d'employeurs qui fixent comme limite à la semaine de travail de 65 heures, compte non tenu des heures de repas (2 heures pour les repas pendant la journée complète de travail).

CONCLUSION

Etant donné ces difficultés, il serait hasardeux de vouloir régler par un décret unique l'application de la Loi de 40 heures dans l'hôtellerie, la restauration et les débits de boissons; il convient de prévoir des décrets régionaux, comme il a été fait pour l'application de la loi sur la journée de 8 heures.

La situation des saisonniers exige que des décrets particuliers soient rendus pour eux.

Enfin, la saison en cours est, pour la France entière, dominée par l'Exposition de 1937. Son succès serait compromis par une application trop hâtive de la Loi du 21 juin 1936. En conséquence, le Comité Interconfédéral demande le renvoi de l'étude des décrets concernant les 40 heures dans l'Hôtellerie, la Restauration et les Débits de Boissons, au lendemain de l'Exposition.

En outre, et éventuellement, le Comité Interconfédéral demande :

1° Que les établissements aient, pour l'application de la loi du 21 juin 1936, la possibilité de choisir entre l'un de ces modes ci-après :

a) répartition inégale sur 6 jours des 40 heures de travail effectif de la semaine avec maxima de 8 heures par jour;

b) limitation du travail effectif par répartition égale sur 6 jours;

c) limitation du travail effectif, à raison de 8 heures par jour, pendant 5 jours.

2° Que la durée de présence journalière du personnel employé dans les hôtels, restaurants et débits de boissons soit fixée conformément aux dispositions de l'art. 3 du décret du 2 août 1920, modifié par le décret du 18 mars 1933 por-

tant règlement d'administration publique pour l'application de la loi sur la journée de 8 heures. (1)

3° Que les dispositions de l'art. 5 de l'avant-projet soient maintenues. (2)

4° Que l'organisation du travail par équipes chevauchantes soit autorisée;

5° Qu'un régime spécial de dérogations temporaires s'inspirant des dispositions de l'art. 6 du décret du 2 août 1930 modifié par le décret du 18 mars 1933 portant application de la loi sur la journée de 8 heures. (3) soit appliqué aux établissements saisonniers, aux établissements de plein air, ainsi qu'aux établissements de noces et banquets.

2 AVRIL 1937. — Parallèlement aux démarches patronales, les représentants des ouvriers et employés de l'alimentation, — Fédération à laquelle sont rattachés au sein de la C. G. T. les Hôtels, Cafés et Restaurants, s'agitent, en vue de hâter la réussite de leurs revendications.

Reçue par la Présidence du Conseil, la délégation ouvrière publie, en fin d'audience, le communiqué suivant :

« Le Président du Conseil a reçu, le 2 avril, en fin d'après-midi, une délégation du bureau de la Fédération de l'Alimentation, à laquelle s'était joint M. Racamond, secrétaire-adjoint de la C. G. T.

« Les délégués ont exprimé au Président du Conseil leur vif désir de voir appliquer au plus tôt les 40 heures dans les diverses branches de l'alimentation.

« Les Décrets relatifs aux sucreries, distilleries, *aux Hôtels, Cafés et Restaurants*, font actuellement l'objet d'un accord qui sera activé dans toute la mesure du possible, pour permettre la transmission des textes au Conseil National Economique *avant la fin du mois.* »

6 AVRIL 1937. — A 21 heures, les Conseils syndicaux de l'Alimentation parisienne, tiennent salle Ferrer, à la Bourse

(1) Voir à l'Appendice de cette étude.

(2) D°.

(3) D°.

du Travail, une réunion commune, au cours de laquelle est envisagée l'action à mener pour la réalisation de leurs revendications; notamment *l'application des 40 heures* pour toutes les catégories de travailleurs du commerce et de l'industrie de l'alimentation; la suppression des bureaux de placement privés et la suppression du pourboire. L'assemblée décide de fixer au 3 mai la date limite d'application des 40 heures.

15 AVRIL. — A 10 heures, au Ministère du Travail, réunion des représentants des syndicats patronaux et ouvriers de l'Hôtellerie et de la Restauration.

A cette réunion, les délégués ouvriers présentent les revendications suivantes :

APPLICATION DE LA LOI DES 40 HEURES

PROPOSITIONS DES SYNDICATS D'EMPLOYES H.C.R.B.

à la date du 15 avril 1937.

- 1° Le décret d'application devra être national et s'appliquer à tous les établissements.
- 2° 8 heures de travail,
2 heures pour les repas,
2 heures de sortie,
12 heures de repos ininterrompu.
- 3° Pour la cuisine et la plonge :
9 heures de travail (repas compris),
3 heures de sortie,
12 heures de repos ininterrompu.
- 4° Pour tout le personnel de toutes catégories :
2 JOURS DE REPOS CONSECUTIFS
- 5° Pour les villes de moins de 20.000 habitants, application de la loi sur 6 jours (villes saisonnières exceptées).
- 6° Le nombre des heures de dérogations est ramené à 52 heures par an, à répartir sur 52 jours.
- 7° Un horaire sera affiché dans tous les services.

8° Le paiement des heures supplémentaires aura lieu d'après un tarif majoré.

L'application de la Loi devra être effectuée avant le 3 mai 1937.

M. Marcel Bernard, directeur général du Travail, a demandé aux organisations patronales et ouvrières leur avis sur l'opportunité de prévoir, dans le décret d'application de la Loi, une disposition relative à un arrêté concernant un régime spécial qui serait appliqué pendant la durée de l'Exposition Universelle.

M. Didaret a repoussé cette proposition en faisant remarquer que les syndicats de province y étaient nettement opposés.

En ce qui concerne Paris, M. Didaret a déclaré ne pas avoir examiné cette proposition qui pourrait être étudiée dès que le décret d'application de la Loi aura été publié.

Les deux délégations quittent donc le Ministère, sans avoir pu se mettre d'accord, et restent chacune sur leurs positions.

15 HEURES. — Ce même jour, réunion du Comité Interconfédéral, comprenant la Chambre Nationale de l'Hôtellerie et la Confédération des Boissoss.

On examine la situation et étudie les modalités de l'application de la semaine de 40 heures.

A partir de ce moment les démarches patronales se font de plus en plus nombreuses et pressantes, auprès des pouvoirs publics, afin d'essayer, d'obtenir, alors qu'il en est temps encore, un amendement à l'avant-projet de Décret, notamment en ce qui concerne l'application sur cinq jours, jugée, à juste titre, absolument incompatible avec les exigences des commerces de l'Hôtellerie, de la Restauration et des Boissons.

Continuant notre exposé chronologique, nous voyons ainsi se produire :

16 AVRIL. — A 11 heures, audience de M. Marx Dormoy, Ministre de l'Intérieur.

Examen de la situation.

17 AVRIL. — A 11 h. 30, audience de M. Marcel Bernard, directeur du Travail, au Ministère du Travail.

Les représentants du Syndicat Général de l'Industrie Hôtelière de Paris font part des difficultés insurmontables que présente pour l'hôtellerie l'application inconsiderée de la semaine de 40 heures.

20 AVRIL. — 80 meetings ouvriers, annoncés à grands fracas par la presse cégétiste, eurent lieu ce jour-là dans différentes villes de France, conviant les travailleurs des hôtels, cafés et restaurants à manifester, en faveur des quatre revendications chères à ce parti :

1° Le vote de la loi interdisant le pourboire et instituant un salaire fixe plus élevé;

2° L'augmentation des salaires du personnel de cuisine;

3° *L'application de la semaine de 40 heures;*

4° La suppression de tous les bureaux de placement privés, sociétés, syndicats, etc.

A Paris un meeting organisé par le syndicat des H.C.R.B. eut lieu à 21 heures, salle Japy, au cours duquel divers orateurs prirent la parole.

21 AVRIL. — Les représentants patronaux de l'Hôtellerie adressent à M. Léon Blum l'appel suivant, que nous reproduisons in extenso :

21 avril 1937

Monsieur Léon Blum, *président du Conseil*,
Hôtel Matignon,
57, rue de Varenne, Paris.

Monsieur le Président du Conseil,

Les représentants de l'Hôtellerie Française en général et parisienne en particulier ont été convoqués ces jours derniers par les services de M. le Ministre du Travail en vue de voir s'il était possible de concilier l'application de la loi des 40 heures avec les nécessités d'un commerce de détail aussi complexe et divers que celui de l'hôtellerie.

Les représentants les plus compétents de notre corporation ont exposé aux services du Ministère du Travail les

conséquences désastreuses qu'aurait cette loi si elle était brutalement et uniformément appliquée à notre profession.

En effet, si les 40 heures peuvent être sans grand dommage appliqués à l'industrie où le travail étant contrôlé est d'un rendement continu et certain, elles ne peuvent l'être au commerce de l'hôtellerie où le travail est éminemment irrégulier et où la durée nécessaire d'ouverture des établissements dépasse de beaucoup celle de tous les autres établissements commerciaux.

En un mot la longue durée d'ouverture de nos maisons ne correspond pas comme dans une usine ou un commerce ordinaire à des heures de travail continu et effectif. Nos employés font, pour la grande majorité, de la présence, mais non un travail à rendement.

La marche d'un hôtel de luxe disposant de 200 chambres nécessite environ 350 employés; un hôtel de premier ordre de même capacité en a environ 225.

Ces hôtels, qu'ils soient complets ou qu'il n'abritent que 50 0/0 de leur clientèle au cours d'un passage, sont contraints de garder la totalité de leurs employés, tandis que l'industrie ou le commerce ordinaires peuvent réduire leur personnel selon les besoins journaliers de la production ou de la vente.

Il serait donc injuste de faire supporter à notre corporation déjà si profondément atteinte une charge nouvelle qui la *conduirait irrémédiablement à la ruine définitive*.

C'est pourquoi, Monsieur le Président du Conseil, connaissant d'une part votre grand désir de concilier les lois de progrès social avec les intérêts vitaux du pays et persuadés d'autre part que le succès de nos établissements est le moyen le plus sûr et le plus économique (1) de procurer à

(1) En effet, lorsqu'un soyeux de Lyon a vendu à un New-Yorkais pour 1.000 dollars de soie, la France s'enrichit de 1.000 dollars mais s'appauvrit de la quantité de soie vendue. — Quand un hôtelier parisien encaisse une note de 1.000 dollars, la France s'enrichit de 1.000 dollars et ne s'appauvrit point, puisqu'elle ne donne en échange que des choses à consommer sur place. L'hôtellerie est donc l'industrie exportatrice la plus pure et la plus essentielle du pays.

la France les devises étrangères dont elle a grand besoin, nous vous demandons de façon pressante et non sans anxiété de vouloir bien intervenir d'urgence auprès de Monsieur le Ministre du Travail pour que de sérieuses dérogations soient apportées à l'application de cette loi aux restaurants en général et particulièrement aux hôtels, où la durée d'ouverture est hélas de 24 heures par jour.

Au cours d'audiences précédentes, vous avez bien voulu reconnaître ainsi que Messieurs les Ministres des Finances et de l'Economie Nationale, la précarité de la situation de l'hôtellerie française en général et parisienne en particulier qui, depuis 1932, ne peuvent *plus payer d'intérêts hypothécaires, ni d'impôts et ne font plus aucun entretien de leurs installations.*

Cette situation tragique reconnue par M. Marx Dormov en juillet 1936 et M. Spinasse, a amené ces ministres à nous faire les promesses les plus solennelles d'aide et de soulagement, nous demandant en échange de ne pas hésiter à aider le Gouvernement dans son expérience en payant les nouveaux salaires qui représentent maintenant de 65 à 75 0/0 de nos frais généraux. Bien que nos caisses fussent vides depuis quatre ans, nous n'avons pas hésité à emprunter pour subvenir à ces charges nouvelles, dans l'espoir des soulagements promis et de jours meilleurs.

Tous nos établissements ont terminé l'année 1936 avec des pertes supérieures de 25 à 60 0/0 à l'année 1935.

Nous avons, à la demande expresse du Commissariat Général du Tourisme arrêté pour l'Exposition des prix hôteliers attrayants, mais qui, étant données les charges actuelles, ne seront, non seulement pas rémunérateurs, mais ne nous éviteront pas de nouvelles pertes.

Nous sommes persuadés, Monsieur le Président du Conseil, que, comme nous, vous penserez que l'hôtellerie, devant les preuves de bonne volonté qu'elle a données, à votre gouvernement, a droit à quelques ménagements, ne serait-ce même que dans l'intérêt le plus élémentaire du pays.

Notre situation continuellement déficitaire depuis six ans provient de la concurrence presque déloyale, nous pouvons le dire, des pays voisins (en particulier la Belgique, l'Allemagne, l'Italie) où les charges supportées par les hôtels

n'étant en rien comparables aux nôtres, ont permis à ceux-ci de faire des prix qui ont drainé tout le tourisme anglais et américain à nos seuls dépens.

Le résultat de la loi de 40 heures dans nos maisons sera de rendre cette concurrence encore plus efficace. En effet, il faut le reconnaître (et nous vous demandons expressément qu'un haut fonctionnaire vienne s'en assurer dans nos maisons) les salaires augmenteront de 18 à 23 0/0 selon que les établissements sont plus ou moins luxueux, « *et ceci sans aucune chance de pouvoir récupérer cette charge nouvelle sur le prix de vente, comme peut le faire tout autre commerçant ou industriel français vendant à l'intérieur de nos frontières.* »

Nos salaires, qui par rapport à nos frais généraux sont actuellement de 65 à 75 0/0, passeront de 75 à 90 0/0 de ces derniers et logiquement la concurrence de l'hôtellerie étrangère sera encore plus lourde à nos épaules.

Notre désir et notre but sont de remonter le courant de la concurrence étrangère si néfaste à notre pays; nous désirons autant que possible faire des prix attrayants pour ramener chez nous l'étranger qui nous a désertés et c'est la raison pour laquelle nous ne pourrions supporter ces charges nouvelles, qu'inévitablement provoquerait la loi de 40 heures, appliquée à l'hôtellerie.

D'autre part, la multiplication des employés strictement au service de la clientèle (valets, femme de chambre, garçons, etc.) aurait dans l'hôtellerie de luxe, premier et deuxième ordre, le résultat de diminuer considérablement la qualité du service, le client ne voyant jamais le même employé répondre à son appel. Cet état de chose permettrait au client d'établir entre nous et l'étranger des comparaisons qui nous seraient peu favorables.

Nous sommes certains, Monsieur le Président du Conseil, que devant les difficultés particulières de l'industrie hôtelière, vous reconnaîtrez (comme l'a d'ailleurs reconnu dans sa sentence surarbitrale du 22 mars le maître des Requêtes Fouan), que de nouvelles charges ne peuvent lui être imposées.

Vous nous avez donné la preuve tout dernièrement que

toutes les fois qu'une cause était juste, elle avait votre appui. Nous vous demandons aujourd'hui dans l'intérêt du pays, de notre corporation qu'il est nécessaire de sauver à tout prix, et dans celui bien compris de nos employés, de bien vouloir intervenir, pour que cette loi ne nous soit appliquée qu'avec de très larges dérogations, comme cela a d'ailleurs été fait pour la loi de 8 heures, et ceci en raison de ce que plus de 90 0/0 de nos employés ne font pas un travail à rendement effectif mais simplement de la présence et que nous ne disposons d'aucune contre-partie pour supporter cette nouvelle charge éventuelle.

Veuillez agréer, etc.

23 AVRIL. — Très importante séance du Conseil d'Administration de la Chambre Nationale de l'Hôtellerie Française, à laquelle assistaient également les Président des syndicats hôteliers saisonniers, appartenant aux stations thermales, climatiques et touristiques.

Au cours de cette réunion, les deux assemblées se livrèrent à un examen attentif de la *semaine de 40 heures*. Notamment les incidences dont l'application de cette loi dans l'hôtellerie, grèverait les prix de revient et réagirait sur les prix de pension ou des chambres, furent jugées désastreuses; d'autant plus que semblable mesure n'existait nulle part à l'étranger, les hôtels de Belgique, d'Allemagne, de Suisse, d'Angleterre, d'Italie, ayant été à dessein laissés par leurs gouvernements hors du champ d'application de la loi de 40 heures.

A l'issue de la séance, la résolution suivante fut votée à l'unanimité :

« Les Membres du Conseil d'Administration de la Chambre Nationale d'une part;

« Les Présidents de Syndicats d'Hôtellerie saisonnière, d'autre part;

« Soucieux du renom mondial de l'hôtellerie Française.

Et après avoir étudié les diverses modalités d'application et les répercussions financières de la semaine de quarante heures, déclarent cette loi inadaptable et envisagent, dans

le cas où elle leur serait imposée, de prendre les mesures nécessaires, même les plus graves, pouvant aller jusqu'à la fermeture, pour affirmer leur volonté de vivre et de travailler dans le respect de la légalité, de l'ordre et de la liberté. »

24 AVRIL. — Le lendemain de cette réunion, les délégués de la Chambre Nationale de l'Hôtellerie Française et de la Confédération Nationale des Boissons, furent reçus en audience par M. Paul Bastid, Ministre du Commerce, à qui ils expliquèrent le point de vue de leurs organismes au sujet des conséquences néfastes de la loi de 40 heures dans leurs corporations.

Ce même jour, un certain nombre de syndicats d'hôteliers et de restaurateurs de province, notamment de Versailles et de Seine-et-Oise, de Lyon, de Vichy, de la Baule, de Bordeaux, de Metz, de l'Eure, votèrent et adressèrent également aux pouvoirs publics des ordres du jour de protestation, hostiles à une application brutale et rigide de la Loi de 40 heures à l'hôtellerie et à la restauration.

25 AVRIL. — En Province, l'émotion va sans cesse s'accroissant. C'est ainsi qu'une très importante réunion de l'Union des Commerçants a lieu ce jour à la Baule.

M. Gommy, président de la Chambre Nationale de l'Hôtellerie Française, y prend la parole :

« La loi de 40 heures, dit-il en substance, ne saurait être appliquée aux stations climatiques et balnéaires, sans provoquer leur ruine. »

Il cite des chiffres : Les lois sociales ont déjà alourdi considérablement les charges des hôtels.

C'est ainsi qu'un hôtel moyen, dont les charges se sont déjà élevées de 385.000 francs, verrait avec l'application des 40 heures, celles-ci accrues de 700.000 francs.

Pour un grand hôtel, les mêmes charges, déjà augmentées de 977.000, passeraient à 2.500.000 francs; chiffres qui se passent de commentaires.

M. Lajarrige, maire de la Baule, prend à son tour la parole, et explique entr'autres arguments, que même la loi de 8 heures, n'a jamais encore pu être appliquée en France dans

l'hôtellerie, en province et dans la plupart des stations, à l'exception de quelques grands centres.

L'assemblée, avant de se séparer, « considérant que les 40 « heures rendraient pratiquement impossible l'exercice « d'une profession, à laquelle on se plait à reconnaître un « caractère de service public.

« ... que loin d'atténuer le chômage, l'application des 40 « heures dans les stations, ne ferait que l'aggraver. »

Emet les vœux suivants :

« ... Demande le statu quo, pour les stations climatiques, balnéaires et touristiques.

« ... Félicite les organisations syndicales et confédérales de provoquer le rassemblement de tous les détaillants le 26 avril, à 14 heures, au vélodrome d'Hiver. »

27 AVRIL. — M. Paul Jacquier, ancien Ministre du Travail, rapporteur de la Commission du Commerce du Sénat, adresse à M. Léon Blum la lettre suivante :

Monsieur le Président,

Lorsque la Commission du Commerce et du Travail au Sénat a été saisie du projet de loi qui instituait la semaine de quarante heures, cette commission n'a consenti à demander à la Haute Assemblée d'adopter ce projet sans modifications, qu'à la suite des déclarations très précises qu'elle a obtenues de vous.

De ces déclarations il résultait que la loi serait appliquée dans des conditions telles qu'elle n'imposerait pas à notre Industrie des charges excessives susceptibles de ralentir la production et de compromettre la reprise économique. Ces déclarations ont été reproduites dans mon rapport, je les ai rappelées à la tribune en votre présence, dans le discours que j'ai prononcé, et le Sénat en a pris note.

Dans quelle mesure les promesses faites ont-elles été tenues ?

Il est certain que le vote du Sénat aurait été différent s'il avait pensé que la semaine de quarante heures aboutirait dans le commerce, deux jours sur sept, à la fermeture des magasins.

Aujourd'hui il est question d'appliquer la semaine de quarante heures à l'industrie hôtelière, malgré les légitimes protestations des chefs d'entreprises intéressés. Dans les conditions où cette décision interviendrait, elle me paraît en contradiction formelle avec les engagements que vous avez pris et que vous n'avez certainement pas oubliés :

La Commission du Commerce s'était demandée s'il ne convenait pas d'exclure de la semaine de quarante heures, dans le texte même de la loi, certaines industries et en particulier les industries exportatrices. Bien entendu dans nos exportations il faut comprendre celles que provoque le tourisme et que l'on désigne sous le nom « *d'exportations invisibles.* »

Si la Commission du Commerce et du Travail a renoncé à son intention première c'est que vous avez pris l'engagement, dans le cas où les charges imposées seraient trop lourdes, de revenir devant le Parlement avec un nouveau projet, prévoyant pour cette industrie de nouvelles conditions d'application de la loi. Jusqu'à ce que l'accord des deux assemblées se fût réalisé sur ce nouveau projet, c'est la loi de 1919, instituant la journée de huit heures, qui devait continuer à s'appliquer.

Il est évident qu'en ce qui concerne l'industrie hôtelière, c'est à cette procédure qu'il faut recourir, si l'on entend que les promesses faites aux Assemblées soient tenues.

Je viens vous prier de bien vouloir me faire connaître vos intentions à cet égard.

(SIGNATURE.)

26 AVRIL. — Au vélodrome d'Hiver :

Le rassemblement des masses commerciales, organisé par :

Le Comité de l'Alimentation Parisienne;

La Confédération Nationale des Débitants de Boissons, Hôtelières, Limonadières et Restaurateurs;

La Fédération des Commerçants détaillants de France;

Les groupements commerciaux de la Région parisienne;

Les Confédérations et Fédérations de la boucherie, boulangerie, charcuterie, épicerie, pâtisserie, triperie;

La Fédération des Restaurateurs, Limonadiers du département de la Seine;

La Chambre Nationale de l'Hôtellerie;

La Fédération des Commerçants et Artisans de France;
a eu lieu le 26 avril 1937 au vélodrome d'Hiver, sous la présidence de M. Georges Brinon.

Plus de trente mille commerçants y assistaient.

Après avoir entendu MM. Marcel Bagnaud, Plottier. Clausels et Serre,

L'ordre du jour suivant a été adopté :

« Les commerçants unis dans une haute et même pensée de solidarité, plaçant l'intérêt général au-dessus des intérêts particuliers;

« Se faisant l'interprète des centaines de mille de leurs collègues de Paris et des grandes et moyennes villes de France;

« Décident de lutter de toutes leurs forces, de toute leur énergie, contre l'application abusive et restrictive des 40 heures dans leurs commerces;

« Rappellent solennellement qu'il a été déclaré, à la tribune du Parlement, qu'aucune corporation ne serait sacrifiée et que la souplesse indispensable serait à la base de l'application;

« Considérant que, contrairement à ces promesses, les brigades succèdent aux brigades et que la loi des 40 heures est devenue un instrument de dictature, d'oppression et de lutte de classe devant hâter la disparition du commerce de détail;

« Au service dévoué des consommateurs, d'accord avec tous ceux qui ne veulent pas voir le pays sombrer dans la faillite et la ruine;

« Déclarent que les 40 heures doivent s'adapter aux usages du commerce et surtout aux besoins de la clientèle par l'application large du roulement et du décalage horaire;

« Donnent mandat complet et sans réserve aux chefs des

organisations commerciales nationales pour décider une fermeture totale de tous les commerces de détail, si la justice complète à laquelle ils ont droit ne leur était pas rendue ;

« Affirment qu'ils se refusent à se prêter plus longtemps à des expériences qui conduisent directement aux bouleversements sociaux et qu'ils sont persuadés que l'union définitivement scellée de tout le commerce de détail portera ses fruits et empêchera de faire des détaillants des asservis sans noblesse et sans honneur. »

27 AVRIL. — A l'Hôtel « Lutétia », Assemblée générale annuelle du Syndicat Général de l'Industrie Hôtelière de Paris.

La motion, votée la veille à la réunion du vélodrome d'Hiver, y est adoptée à l'unanimité.

Envisageant avec sang-froid mais fermeté l'éventualité d'une fermeture générale des hôtels, des précisions sont données à cet effet. En outre, chaque adhérent recevra en temps voulu des consignes précises dans ce sens.

28 AVRIL. — A 11 h. 30, M. Léon Blum accorde une audience aux représentants du Syndicat Général de l'Industrie Hôtelière de Paris. Ceux-ci exposent au président du Conseil leur très vive inquiétude de voir appliquer, à la veille de l'Exposition, la semaine de 40 heures dans leur industrie.

Ils demandent instamment que les modalités d'application qu'ils réclament, soient prises en considération et laissent à ce sujet entre les mains de M. Léon Blum, une note explicative.

Mais les espoirs des hôteliers demeurent vains, en dépit de leurs explications claires, de leurs tentatives réitérées, et, il faut le dire, de leur bonne volonté conciliatrice évidente.

Le 30 avril, ils reçoivent du Ministère du Travail la lettre suivante :

MINISTÈRE DU TRAVAIL

Direction du Travail

5ème section

LP/MP

PARIS, le 29 Avril 1937

LE MINISTRE DU TRAVAIL

*à Monsieur le Président du Syndical Général
de l'Industrie Hôtelière de Paris
22, rue d'Anjou, Paris.*

J'ai l'honneur de vous adresser, ci-joint, le texte du projet de décret déterminant les modalités d'application de la loi du 21 juin 1936 en ce qui concerne la durée du travail dans les débits de boissons, restaurants et hôtels.

Ce projet de décret a été transmis au Conseil National Economique.

Pour le Ministre et par autorisation,

Pour le Conseiller d'Etat,

Le Directeur Général du Travail

(SIGNATURE)

CHAPITRE II

LE PROJET DÉFINITIF DE DÉCRET ET LES RÉACTIONS QU'IL SUSCITE

Le projet de Décret, prêt à être transmis pour approbation au Conseil National Economique, vient d'être communiqué par le Ministère du Travail, aux organisations patronales, causant une profonde déception, certes, mais non le découragement, ainsi que nous allons le voir en reprenant notre exposé chronologique.

Les explications pourtant claires, fournies sur la situation critique de l'hôtellerie, les chiffres cependant précis et plus qu'éloquents, n'ont servi à rien, et n'ont été ni écoutés, ni entendus.

Tel qu'il se présente, en effet, le *Projet de Décret* n'apporte aucun soulagement, ni aménagement notables à l'Avant-Projet du 10 mars, qu'il reproduit presque intégralement. (1)

Voyons, bien impartialement, par comparaison avec l'Avant-Projet, ce qu'il donne en plus aux patrons, mais aussi ce qu'il leur retire :

ART. 2. — La durée de présence hebdomadaire reste fixée à un maximum :

de 45 heures pour les cuisiniers
et de 50 heures pour le reste du personnel.

Un adoucissement, il est vrai est accordé :

Par mesure transitoire, la durée de présence ci-dessus sera, jusqu'au 1^{er} janvier 1938, fixée à :

49 heures pour les cuisiniers
et à 54 heures pour le reste du personnel.

Mais l'intérêt de cette mesure est en pratique presque nul, car le projet de décret spécifie qu'elle s'appliquera seulement « dans les localités comptant moins de 20.000 ha-

(1) Ce texte est inséré in-extenso à l'Appendice de cette étude.

bitants » — seules, certaines villes de saisons peuvent donc en bénéficier.

Il est vrai qu'un peu plus loin une phrase, d'ailleurs vague et imprécise intentionnellement, déclare « qu'à titre exceptionnel, et pendant la durée de l'Exposition des Arts et Techniques dans la Vie Moderne de 1937, une autre modalité de répartition des heures de présence hebdomadaire pourra être fixée par arrêté ministériel pris après consultation des syndicats d'employeurs et d'employés intéressés. »

« Pourra », donc aucune obligation pour le Ministre; « Consultation des syndicats intéressés » : il faudra avant tout être d'accord, ce qui ne sera très probablement pas réalisé.

En résumé, phrase plus que platonique, sans portée pratique.

ART. 3. — Ici, nous trouvons une régression de l'amplitude, au détriment des patrons :

Dans la répartition des temps de présence hebdomadaire, *sur cinq jours*, l'Avant-Projet, qui reproduisait les temps du décret du 10 mars 1933, sur la journée de huit heures, accordait entre deux journées consécutives de travail, *12 heures* de repos ininterrompu aux cuisiniers et *11 heures* au reste du personnel;

Le Projet de Décret, continue à accorder *12 heures* de repos ininterrompu aux cuisiniers, mais pour le reste du personnel, au lieu de *11 heures*, c'est maintenant *11 h. 1/2* de repos ininterrompu, auquel il aura droit.

Par contre, nous trouvons plus loin, il est vrai, un très léger accommodement : si le travail par relais reste interdit, le mot « sauf dérogation accordée », figure au nouveau texte.

Un peu plus loin, une disposition nouvelle présente, il faut le reconnaître, en ce qui concerne les saisons, un intérêt réel, en autorisant la récupération d'heures perdues, jusqu'à concurrence de *100 heures* par an et *2 heures* par jour, sans toutefois que la durée de présence journalière puisse excéder *12 heures*. A cela, une condition est par contre imposée : il faut que « le personnel soit engagé en vertu d'un contrat écrit, valable pour la durée de la saison.

C'est d'ailleurs, la seule disposition nouvelle plus avantageuse pour les patrons, semblant tenir compte quelque peu de leurs légitimes desiderata. Les articles suivants du Projet n'innovent rien en réalité, ne présentant que de légères modifications de détail.

C'est ainsi que l'article 5, consacré aux dérogations spéciales n'accorde plus que 1 heure supplémentaire au chef d'équipe, en cas d'absence de son remplaçant (§ 2); l'Avant-Projet accordait 2 heures.

Paragraphe 4. — Deux catégories nouvelles de dérogations sont spécifiées :

1 heure pour les conducteurs d'automobiles,

1 heure 1/2 pour les conducteurs de véhicules hippomobiles.

L'analyse du projet de décret ne pouvait, on le voit, satisfaire, ni même apaiser l'inquiétude des organisations patronales : d'autant plus que rompant en somme tous les pourparlers engagés, et brûlant les étapes, l'article 9 spécifiait :

« Les dispositions du présent Décret entreranno en vigueur le 3 mai 1937 ».

3 mai 1937 : date limite fixée dans le memorandum remis au Ministère du Travail par la délégation ouvrière, au cours de la réunion paritaire du 15 avril.

Mais si le Gouvernement semblait disposé ainsi à accepter les exigences ouvrières, il n'en allait pas être de même du bloc patronal, plus uni que jamais, devant l'imminence du danger.

L'analyse du Projet de Décret nous avait fait interrompre notre exposé chronologique au 29 avril — Reprenons-le à cette date :

30 AVRIL 1937. — Une délégation, comprenant tous les représentants qualifiés de l'Hôtellerie et de la Restauration, est reçue par la Commission du Commerce et de l'Industrie du Sénat.

A cette importante réunion assistait, M. le Commissaire Général au Tourisme.

Prenant tout d'abord la parole, M. Jean Drouant, au nom

du Comité Interconfédéral, attire l'attention de MM. les Sénateurs sur le *Projet de Décret* soumis par le Gouvernement au Conseil National Economique.

Il fait remarquer que ce projet s'il était entériné et transformé tel quel en Décret définitif, entraînerait la fermeture inévitable des hôtels et restaurants, qui ne pourraient à la fois supporter les charges nouvelles considérables qui résulteraient de son application, obtenir le complément de main-d'œuvre utile, (1) et, enfin, donner satisfaction à leur clientèle.

Monsieur Jean Gommy, lui succédant, au nom de la Chambre Nationale de l'Hôtellerie, fait ressortir les difficultés d'application du Décret dans les Etablissements saisonniers; malgré les adoucissements promis. Il donne à ce propos connaissance de l'avis émis par la Commission permanente des stations hydrominérales, climatiques et balnéaires, réunie spécialement afin d'étudier cette grave question, avis qui conclut purement et simplement au maintien du *statu-quo* dans le régime du travail des employés d'hôtels.

3 MAI. — Les employés syndiqués des hôtels, cafés et restaurants, convoqués par leur syndicat, tiennent deux meetings à la salle Wagram, à 15 et 21 heures.

A la fin de ces deux réunions, le communiqué suivant est adressé à la presse du parti :

« Les travailleurs sont las d'attendre. Ils veulent avoir satisfaction avant l'Exposition.

S'ils n'ont rien encore le 23 ou le 24 de ce mois, ils déclencheront la grève générale. »

25 mai : Date choisie par le Gouvernement pour l'ouverture officielle de l'Exposition : singulière manière d'aider ce dernier sans sa tâche, et d'accueillir les visiteurs étrangers, ayant fait confiance à notre programme !

(1) Un tableau sur les disponibilités de main-d'œuvre et le chômage dans la corporation, après enquête auprès des bureaux et offices de placement, est reproduit à l'Appendice.

Ce même jour, les représentants de l'Hôtellerie de Paris sont reçus en audience par M. Spinasse, Ministre de l'Economie Nationale, et lui exposent les observations patronales relatives à l'application, à leur industrie, de la semaine de 40 heures.

M. le Ministre reçoit avec bienveillance la délégation et promet d'étudier et de considérer avec soin un mémoire objectif que celle-ci lui fera parvenir, sur la situation actuelle, de l'Hôtellerie, ses possibilités et nécessités, ainsi que sur les aménagements demandés pour l'application du Décret sur les 40 heures dans cette corporation.

4 MAI. — Audience par M. Chautemps, Ministre d'Etat, d'une délégation parlementaire des représentants du Comité Interconfédéral de l'Hôtellerie et de la Restauration. On y examine à nouveau les modalités possibles d'application des 40 heures dans ces industries.

10 MAI. — Les services juridiques des organisations patronales hôtelières centralisent et font parvenir à M. Spinasse, Ministre de l'Economie Nationale, les documents demandés par lui, aux fins d'étude, au cours de l'audience précitée du 3 mai. (1)

Cette documentation précise porte sur les points suivants :

1° Sur le régime actuellement en vigueur dans les hôtels, les heures de présence et les heures de travail effectif ;

2° Sur les nécessités impérieuses de l'Hôtellerie, à cet égard ;

3° Sur les répercussions financières et économiques qu'aurait l'application de la loi de 40 heures, dans l'Hôtellerie :

a) sous la forme de 55 heures de présence réparties sur 5 jours.

b) sous la forme de 58 heures de présence, réparties sur 6 jours.

Des exemples concrets, comprenant des tableaux d'exploitation d'Hôtels de luxe, de 1^{er} ordre, de moyenne et petite hôtellerie, sont joints au mémoire. (2)

(1) Voir Appendice.

(2) D°.

Le document se termine par l'affirmation catégorique, *qu'il est absolument impossible, dans les circonstances actuelles, d'abaisser au-dessous de 60 heures, la durée de présence hebdomadaire.*

11 MAI. — Audience accordée à la délégation patronale par M. Cahen-Salvador, Secrétaire Général au Conseil National Economique.

Examen des modalités d'application de la semaine de 40 heures, dans l'Hôtellerie et la Restauration.

A la suite de cette audience, le Comité Interconfédéral de l'Hôtellerie et de la Restauration se réunit en vue de définir exactement son attitude à tenir le lendemain, au cours de la séance officielle du Conseil Economique, à laquelle les délégations patronales et ouvrières sont conviées.

Ce même jour, d'importantes réunions de syndicats et de groupes patronaux de l'Hôtellerie et de la Restauration, se tiennent dans divers points de la France, notamment en Alsace-Lorraine, à Wangenbourg, à Autun, aux Sables d'Olonne, etc..

L'éventualité d'une fermeture collective des établissements est envisagée et admise, au cas où il ne serait pas fait droit dans le prochain décret, aux observations patronales.

12 MAI. — *La Section professionnelle du Conseil National Economique s'est réunie en séance officielle, au Conseil d'Etat, sous la présidence de M. Duhem, Président des Groupements Commerciaux et Industriels de France.*

Y assistaient :

M. Cahen-Salvador, Secrétaire Général du Conseil National Economique et Président de Section, Président de Section du Conseil d'Etat; M. Parodi, Secrétaire Général adjoint du Conseil National Economique; M. Marcel Bernard Directeur Général du Travail au Ministère du Travail; M. Boilève, du Ministère du Commerce; M. Hemier, Président de l'Épicerie Française; M. Imart, Président d'Honneur de la Confédération Nationale des Distributeurs de Boissons, Hôteliars, Limonadiers et Restaurateurs de France et des Colo-

nies; M. Gommy, Président de la Chambre Nationale de l'Hôtellerie Française; M. Plottier, Président de la Chambre Nationale des Débitants de Boissons, Hôteliers, Limonadiers et Restaurateurs de France et des Colonies; M. Pradel, Vice-Président Général de la Confédération Nationale des Débitants' de Boissons; M. Mollard, Président du Syndicat Général de l'Industrie Hôtelière de Paris; M. Richard, Président du Syndicat Général des Bars, Brasseries et Restaurants de la Région Parisienne; M. Auzello; M. Didaret, Secrétaire de la Fédération des Employés des Hôtels, Cafés et Restaurants (C. G. T.); M. Savoie, Secrétaire Général de l'Alimentation (C.G.T.); MM. Cot, Cognet et Poncet (C.G.T.).

Cette séance avait pour but d'entendre les représentants des organisations patronales de l'industrie hôtelière, du Commerce des Boissons et de la Restauration, ainsi que les représentants des organisations ouvrières des mêmes industries et de recueillir leurs observations sur le projet définitif de décret déposé par M. le Ministre du Travail sur le bureau du Conseil National Economique.

Au cours de cette séance, M. Plottier, Président de la Confédération Nationale des Débitants de Boissons, Hôteliers, Limonadiers et Restaurateurs de France et des Colonies, puis M. Gommy, Président de la Chambre Nationale de l'Hôtellerie Française, prennent tour à tour la parole et donnent lecture d'un rapport relatif à l'application du régime préconisé par le Ministère du Travail pour l'application de la semaine de 40 heures, dans l'Hôtellerie saisonnière.

Les deux organisations ont maintenu l'ensemble de leurs prétentions, déjà exposées lors de la réunion de la Commission consultative au Ministère du Travail. Elles ont fait ressortir qu'il était impossible à l'ensemble des industries représentées, d'assurer le fonctionnement normal des établissements avec une durée de présence de 45 heures, pour les cuisiniers et de 50 heures par semaine, pour le reste du personnel; que la durée de présence ne pouvait, pour rendre le projet applicable, être inférieure à 54 heures pour les cuisiniers et 60 heures pour le reste du personnel.

An cours de la discussion du projet de décret, la modifi-

cation du paragraphe 3 de l'article 2 semblerait avoir retenu l'attention de la Section Professionnelle. (1)

MM. Plottier et Gommy ont insisté pour que le Conseil National Economique mentionne, dans son rapport, que la loi de 48 heures n'avait reçu son application que dans cinq villes et cinq départements. ce qui démontre péremptoirement l'échec de cette première loi.

Et le nouveau texte, présenté par les Représentants patronaux, semblerait devoir être retenu. Il est ainsi conçu :

« Toutefois, par mesure transitoire, la durée de présence ci-dessus, sera, jusqu'au 1^{er} janvier 1938, augmentée de 4 heures pour l'ensemble du personnel dans toutes les villes ou localités qui n'ont pas encore subi l'application du régime des 48 heures, ainsi que dans toutes les stations françaises. »

En ce qui concerne les stations françaises, le bénéfice de ces 4 heures pourrait être fixé définitivement.

Egalement, en ce qui concerne le paragraphe 3, les deux représentants des organisations ont insisté pour que la répartition des heures de présence soit faite sur six jours ouvrables et d'une façon inégale, au gré de l'employeur.

A l'article 3, premier paragraphe, il a été demandé que, quel que soit le système de répartition adopté, le repos ininterrompu soit fixé uniformément à 12 heures consécutives pour les cuisiniers et à 11 heures pour les autres employés.

Dans le même article, il a été demandé qu'en ce qui concerne le personnel non nourri, le temps nécessaire pour les deux repas principaux soit augmenté. Que, cependant, si la formule incluse dans le décret devait être maintenue, il soit nettement spécifié que, pour chaque repas, le temps supplémentaire pris en dehors de la demi-heure sera à défalquer des heures de repos.

En ce qui concerne le dernier paragraphe de l'article 3, les représentants patronaux ont demandé la suppression de

(1) Le texte du Projet de Décret est reproduit in-extenso à l'Appendice de cette étude.

la dernière phrase pour les raisons développées du reste dans le rapport qu'ils ont lu à la Section.

D'autre part, étant donné les difficultés que présentait la désignation par le Préfet des établissements saisonniers, la Section Professionnelle semble devoir proposer au Gouvernement que les localités appelées à bénéficier de la majoration des 100 heures, pour les établissements saisonniers, soient désignées par un décret du Gouvernement sur avis des départements ministériels intéressés : de la Santé Publique, des Travaux Publics, de l'Intérieur, et du Commissariat Général au Tourisme.

En ce qui concerne l'article 4, paragraphe 6, l'organisation du travail par équipes chevauchantes a été réclamée par les organisations patronales. De même et parce que le principe du chevauchement a été ainsi demandé avec insistance, les organisations patronales ont réclamé la modification du 8^e paragraphe et, notamment, la suppression des mots « service de garde » comme étant susceptibles de créer des équivoques et plus particulièrement d'empêcher les petits et moyens hôtels d'être mis dans une situation difficile. — équipes successives voulant dire chez eux : obligation de doubler la totalité du personnel. —

Enfin, les organisations patronales ont demandé à ce qu'un article supplémentaire figure dans le décret, comme il a, du reste, figuré dans les décrets précédents ayant fixé le régime du travail, à savoir que cela laissait, en dehors de l'application de la loi, les établissements n'occupant pas plus de 4 employés.

Le Conseil National Economique, faisant connaître son sentiment à cet égard, a estimé devoir demander au Gouvernement que l'application du prochain règlement d'Administration Publique ait lieu 10 jours après sa parution au Journal Officiel.

De leur côté, les Représentants de la délégation ouvrière ont demandé que le décret soit applicable au plus tard le 22 Mai. Faute de quoi, ils ne garantissaient pas une très vive réaction chez leurs ressortissants.

De son côté, la délégation patronale a proposé que la loi

ne soit appliquée qu'après la fermeture de l'Exposition Internationale.

Le 14 Mai, le Conseil National Economique rapporte ses conclusions.

Celles-ci, ainsi qu'il est aisé de le constater, ne s'écartent pas du projet de Décret, qu'elles se bornent à reproduire, en l'analysant; faisant état d'un *soi-disant* accord survenu entre les délégations ouvrière et patronale, assertion inexacte, aux dires formels des organisations patronales qui protestent énergiquement contre cette affirmation, et continuent à se maintenir sur leurs positions.

Désirant conserver à cette étude toute son objectivité, nous reproduirons donc ici intégralement l'Avis Officiel du Conseil National Economique, et le ferons suivre immédiatement des observations et critiques qu'il a suscitées au sein des organismes patronaux de défense :

4 mai 1937.

CONSEIL NATIONAL ECONOMIQUE

APPLICATION DE LA LOI SUR LA SEMAINE DE 40 HEURES

Débts de boissons, Restaurants et Hôtels

AVIS DE LA 16^e SECTION PROFESSIONNELLE

Le Conseil National Economique a été saisi pour avis, par lettre de M. le Ministre du Travail, en date du 28 avril 1937, d'un projet de décret tendant à l'application, dans les débits de boissons, restaurants et hôtels, des dispositions de la loi du 21 juin 1936, instituant la semaine de 40 heures.

La 16^e Section Professionnelle (Section des commercés de l'alimentation) a procédé à l'examen de ce projet, au cours de trois séances tenues les 12 et 14 mai 1937. Elle a entendu, d'une part, les représentants de la Chambre Nationale de l'Hôtellerie Française et de la Confédération Nationale des Débitants de Boissons, Hôteliers, Restaurateurs et Limona-

diers, et, d'autre part, les représentants de la Fédération Nationale des travailleurs de l'alimentation.

A la suite de ces auditions et de l'échange de vues auquel elle a procédé, la Section a émis un avis favorable, à l'ensemble du projet de décret, sous réserve des modifications et additions ci-après :

VISAS

Il y a lieu de noter que la Section Professionnelle qui a eu à examiner le projet de Décret, est la 16^e et non la 17^e, et qu'il convient de modifier les visas dans ce sens.

ART. 2. — Durée de présence et répartition des heures de travail.

L'article 2 du projet de décret vise tout à la fois la durée de présence du personnel, les modes de répartition des heures de travail, une disposition transitoire applicable aux localités de moins de 20.000 habitants, et un régime exceptionnel et temporaire pendant la durée de l'Exposition.

1° La délégation patronale, entendue par la Section, a demandé que la durée de présence correspondant à la durée maxima de travail effectif, fixée par la loi, soit portée à 54 heures pour les cuisiniers et à 60 heures pour le reste du personnel.

La délégation ouvrière reste opposée à ces demandes et a réclamé le maintien du texte du projet, en demandant que la durée de 45 heures prévues pour les cuisiniers soit étendue à l'ensemble du personnel des cuisines.

2° En ce qui concerne les modes de répartition des heures de travail, la délégation patronale a demandé que soit uniquement prévue la répartition inégale entre six jours ouvrables, pour chaque catégorie de personnel.

La délégation ouvrière a demandé que soit uniquement prévue une répartition égale à cinq jours ouvrables consécutifs, pour chaque catégorie de personnel.

3° En ce qui concerne les mesures transitoires prévues jusqu'au 1^{er} janvier 1938, la délégation patronale a demandé, à défaut de l'adoption du régime normal, de 60 heures et

de 54 heures, que le régime transitoire de 49 heures et de 54 heures prévu dans le projet, soit étendu à toutes les localités dans lesquelles la loi du 23 avril 1919 n'a pas encore été rendue applicable par un Règlement d'Administration Publique, et que, d'autre part, il soit étendu à toutes les stations balnéaires thermales et climatiques.

La délégation ouvrière a demandé que la dérogation prévue dans le projet soit limitée aux stations comptant moins de 20.000 habitants, et dont la durée de la saison ne dépasse pas quatre mois.

4° Le régime eceptionnel prévu dans le projet pendant la durée de l'Exposition n'a, en principe, soulevé aucune objection de la part des deux délégations. Il est apparu, toutefois qu'il se bornait à fixer d'autres modalités de répartition, sans accroître la durée de présence du personnel et qu'il était ainsi insuffisamment assoupli.

Compte tenu de ces diverses positions, et après une discussion approfondie, la Section Professionnelle, estimant qu'il importait à l'intérêt général de chercher à concilier les divers points de vue et à suggérer des solutions qui puissent recueillir l'adhésion des chefs d'établissements et des travailleurs, a adopté les conclusions suivantes :

a) Il convient de prévoir deux régimes successifs, dont le premier constituerait une sorte de palier pendant l'année 1937 jusqu'au 31 décembre 1937; la durée de présence serait fixée à 49 heures pour les cuisiniers et à 54 heures pour le reste du personnel sur l'ensemble du territoire sans distinction, que la loi de 48 heures y ait ou non reçu application, et quel que soit le nombre d'habitants des localités considérées.

b) Après le 1^{er} janvier 1938, le régime normal serait fixé dans les conditions prévues au paragraphe 1^{er} de l'article 2 du projet, c'est-à-dire avec une durée de présence de 45 heures par semaine pour les cuisiniers et de 50 heures pour le reste du personnel.

c) La répartition, entre cinq jours ouvrables consécutifs, des heures de présence, serait seule applicable aux villes de

60.000 habitants et au-dessus. Le choix entre cette modalité et la seconde prévue au projet (répartition égale entre 6 jours ouvrables des heures de présence pour chaque catégorie de personnel) serait laissé aux établissements ou parties d'établissements, dans toutes les villes et localités de moins de 60.000 habitants.

d) Pour les stations balnéaires, thermales et climatiques, la Section Professionnelle s'est mise unanimement d'accord sur le régime suivant : la durée de présence y sera, en régime normal, fixée à 49 heures pour les cuisiniers et à 54 heures pour le reste du personnel, pendant une période de 5 mois consécutifs. Toutefois, pour celles de ces stations qui comportent deux saisons par année, ce délai de cinq mois sera transformé en deux périodes de trois mois consécutifs.

La liste des stations auxquelles ce régime sera applicable sera fixée par un arrêté concerté entre le Ministre du Travail et le Ministre de la Santé Publique, après consultation des organisations nationales, patronale et ouvrière intéressées.

e) Pendant la durée de l'Exposition de 1937, serait maintenue la faculté inscrite au dernier paragraphe de l'article 2 du projet comportant la possibilité de fixer une autre modalité de répartition des heures de présence hebdomadaire que les deux prévues ci-dessus; cette modalité étant déterminée par un arrêté du Ministre du Travail, pris après consultation des organisations nationales, patronale et ouvrière intéressées.

ART. 3. — Le projet prévoit l'amplitude des repos ininterrompus entre deux journées de travail.

Paragraphe 1. — La Section s'est mise d'accord pour demander que ce repos ininterrompu soit de 12 heures consécutives au minimum pour les cuisiniers, de 11 heures consécutives au minimum pour les autres employés au lieu de 11 heures et demie prévues par le projet pour ces derniers, dans les cas où la répartition des heures de présence se ferait sur cinq jours et d'une heure de plus lorsque la répartition se fait sur six jours.

Sur les paragraphes 2, 3 et 4, aucune modification n'est demandée.

Au paragraphe 5, la Section s'est mise d'accord pour demander qu'il soit bien entendu que dans le cas où le personnel n'est pas nourri, le temps supplémentaire d'un repas au-dessus d'une demi-heure sera imputé sur la durée du repos.

Le paragraphe 6 n'a pas appelé d'observation.

Le paragraphe 7 a paru être sans objet, en raison du régime général établi pour les stations thermales, balnéaires et climatiques, déterminé ci-dessus sous l'article 2.

ART. 4. — Après discussion, la section s'est ralliée unanimement aux dispositions prévues à l'article 4, notamment en ce qui touche l'institution d'un service de garde et les modalités prévues en ce qui le concerne au paragraphe 8 du dit article.

ART. 5. — Dérogations permanentes.

A l'article 5 concernant les dérogations permanentes, les dispositions prévues au projet ont été acceptées par la Section, sous deux réserves :

Paragraphe 4. — Catégorie professionnelle dont le travail est coupé de longs repos réels, tels que la Section demande que, pour éviter toute ambiguïté, la rédaction soit précisée comme suit « 4 heures au maximum sans que la durée hebdomadaire de présence puisse être supérieure à 56 heures. »

Paragraphe 5. — La section est d'accord pour demander que le personnel prévu à ce paragraphe soit distingué en deux catégories, à savoir :

1° Les secrétaires, gérants, surveillants;

2° Les chefs de réception d'hôtels, chefs de cuisine, chefs sommeliers-cavistes, chefs caissières.

Pour la première catégorie, il n'y aurait pas de changement : une heure.

Pour la seconde, il serait précisé que la dérogation d'une heure ne serait applicable qu'à ceux ayant du personnel sous leurs ordres. Pour ceux qui n'auraient aucun personnel sous leurs ordres, la durée serait réduite à une demi-heure.

ART. 6. — Dérogations temporaires.

La Section professionnelle s'est mise d'accord pour que la dérogation fixée par le projet en période normale à 75 heures pour travaux urgents auxquels l'établissements doit faire face (surcroît de travail) soit portée, à titre exceptionnel, à 100 heures pour la période s'écoulant entre l'application du décret et le 31 décembre 1937.

La Section demande en outre que dans le premier cas, la répartition en puisse être étendue sur 60 jours, au maximum, au lieu de 50; et que, dans le deuxième cas, elle puisse être indistinctement opérée sur toute la période considérée.

ART. 7. — La Section s'est trouvée d'accord pour que, en raison du caractère souvent imprévisible de l'usage des dérogations pour surcroît de travail, il soit substitué à l'autorisation préalable de l'Inspecteur du Travail, l'envoi d'un simple avis, adressé immédiatement avant l'usage de la dérogation.

ART. 8. — La Section a été d'accord pour accepter les dispositions qui sont fixées en ce qui concerne les heures de travail effectuées par application des dérogations prévues à l'article 6, 2°.

Toutefois, les représentants employés et ouvriers ont demandé que, dans un but d'apaisement, les 4 heures constituant la différence entre le régime normal applicable à partir du 1^{er} janvier 1938, et le régime transitoire prévu jusqu'à cette date par l'article 2, rectifié après l'accord intervenu au sein de la Section, soit considéré comme un supplément de travail, et, à ce titre, pour tous les employés et ouvriers qui sont, soit exclusivement, soit partiellement rémunérés par l'employeur, à une rétribution sur la base du salaire normal sans majoration.

Les représentants patronaux de la Section n'ont pas cru pouvoir se rallier sur ce point à la thèse ouvrière, estimant que le régime transitoire fixé jusqu'au 1^{er} janvier 1938, doit s'entendre du temps de présence normale et ne comporter de ce chef, aucune rétribution, même partielle.

ART. 9. — Délai d'application.

La Section professionnelle s'est mise d'accord pour recommander que le décret entre en vigueur le 24 mai prochain.

Après de longues délibérations, la Section professionnelle se trouve ainsi avoir, dans un esprit de compréhension et de concession réciproques, et dans un intérêt national, réalisé sur la plupart des points en discussion, un accord unanime.

Seules, l'adoption des modes de répartition distingués suivant la population des villes, et la fixation des durées de présence qui ont provoqué des réserves de la part d'un représentant patronal, ainsi que la demande formulée par les représentants ouvriers et non acceptée par les représentants patronaux, de la rémunération des 4 heures supplémentaires incluses dans le régime transitoire, n'ont pu rencontrer une adhésion unanime.

Le régime résultant de cet accord comporte, dès lors :

1° Un palier pour l'année 1937;

2° Des facilités spéciales pour les stations thermales, balnéaires et climatiques;

3° Une amplitude de présence et des dérogations étendues pendant la durée de l'Exposition.

La Section tient à souligner qu'en s'efforçant de concilier ainsi les besoins propres de l'industrie hôtelière et les aspirations des travailleurs et en les subordonnant à l'intérêt général, elle croit avoir réalisé un accord dont paraît devoir bénéficier l'économie nationale.

Aussi croit-elle devoir demander à M. le Ministre du Travail de bien vouloir lui donner sa sanction.

COMMENTAIRES DES ORGANISATIONS PATRONALES

La rédaction de cet avis laisse subsister une équivoque en ce sens qu'il apparaît à sa lecture que sur un grand nombre de points, l'accord unanime aurait été réalisé entre les Membres de la Section Professionnelle. Il apparaît même que cette rédaction aurait été désirée par ceux qui, envers et contre tout, désiraient appliquer immédiatement les 40

heures dans nos professions et donner ainsi satisfaction aux exigences que l'on connaît.

Pour dénoncer cet équivoque, nous avons cru devoir, au nom de la Chambre Nationale de l'Hôtellerie et de la Confédération Nationale, déposer immédiatement entre les mains de M. le Ministre du Travail la note rectificative suivante :

*Observations présentées par la
Chambre Nationale de l'Hôtellerie Française,
et la Confédération Nationale des Débitants de Boissons
Hôteliers et Restaurateurs*

Sur la rédaction du procès-verbal du 14 mai 1937 de la 16^e Section Professionnelle, relatif à l'application de la loi de 40 heures dans les débits de boissons, restaurants et hôtels.

ART. 2. — Sous le titre 2 « *durée de présence effective et répartition des heures de travail* », le représentant de la profession à la Section Professionnelle, ainsi que les représentants des deux grandes organisations patronales, ont soutenu la nécessité d'une durée de présence de 60 heures pour l'ensemble du personnel, et de 54 heures pour les cuisiniers.

Sur le paragraphe 3 de l'article 2. « *période transitoire de 1937* » la délégation patronale, contrairement à ce que dit le procès-verbal de la séance du 14 mai sur l'application des 49 heures et des 54 heures, a seulement demandé que la bonification des 4 heures supplémentaires prévues soit maintenue pour être ajoutée à la durée de présence effective à fixer dans le paragraphe premier (durée de présence) qui, pour la délégation patronale et son représentant au Conseil National Economique doit être au minimum de 60 heures et de 54 heures, ainsi qu'il est rappelé plus haut. De plus, ce régime devait être appliqué, non pas dans les villes de moins de 20.000 habitants, mais dans toutes les villes ou localités où le régime de la loi de 8 heures n'aurait pas fait l'objet d'un décret d'application.

Sur le paragraphe 4 de l'article 2 : « *répartition des heu-*

res de présence », la délégation patronale et son représentant au C. N. E. ont demandé que soit uniquement prévue la répartition inégale, des heures de présence entre 6 jours ouvrables.

Sur le paragraphe 5 de l'article 2 : « *régime exceptionnel pendant la durée de l'Exposition* », la délégation patronale et son représentant au C. N. E. ont demandé le maintien du statu quo comme étant la seule solution possible recherchée pour cette période exceptionnelle.

Sur l'article 3, en ce qui concerne le « *repos ininterrompu* », la délégation patronale, ainsi que le délégué au C. N. E. ont demandé que quel que soit le mode de répartition sur 5 ou 6 jours ouvrables, la durée du repos ininterrompu soit fixée uniformément à 12 heures consécutives au minimum pour les cuisiniers et à 11 heures pour le reste du personnel.

Sur les conclusions de la Section Professionnelle, sur le paragraphe 1, pour les mêmes raisons développées plus haut, le représentant de la profession à cette Section s'est opposé, pour la période transitoire, à la fixation d'une durée de présence de 49 heures et de 54 heures. Il a demandé au moins que pendant cette période les 60 et 54 heures réclamées par les organisations patronales soient respectées.

Sur le paragraphe 2 : « *régime après le 1^{er} janvier 1938* » le même représentant a demandé et soutenu que les 60 heures et 54 heures devraient être maintenues.

Sur le paragraphe 3, le même délégué a demandé et soutenu qu'il convenait de laisser au patron responsable, le libre choix d'assurer la répartition des heures de présence sur 6 jours et d'une façon inégale, seul moyen de ne pas rendre impossible, surtout pour les petits et moyens établissements, l'application du nouveau régime de travail prévu.

Sur le même paragraphe, il ne s'est, en aucune façon, associé à la méthode discriminatoire insérée dans le procès-verbal et qui consiste à faire un régime différent pour les villes de plus de 60.000 habitants.

Sur le paragraphe 4 : « *Stations balnéaires* », etc... également sur ce paragraphe, le délégué de la Section Professionnelle a soutenu que pour des raisons encore plus impérieuses que celles déjà développées, on ne pouvait descendre au-

dessous de 60 et 54 heures de présence pendant l'année et qu'il convenait de maintenir en plus des 100 heures de majoration prévues au projet de décret définitif, article 3, paragraphe 7, le bénéfice de ces 100 heures de majoration devant s'étendre sur 50 jours ou 60 jours à fixer dans une période de 6 mois et qui devait se répéter une seconde fois pour les stations ayant deux saisons.

Sur le même paragraphe, le même délégué a soutenu le point de vue des représentants des organisations patronales et a demandé que la liste des stations appelées à bénéficier du régime exceptionnel prévu, soit fixée, non pas par un article concerté entre le Ministre de la Santé Publique et celui du Travail, mais entre les Ministres de la Santé Publique, du Travail, des Travaux Publics, de l'Economie Nationale et du Commissariat Général au Tourisme.

Sur le paragraphe 5, « régime pendant la durée de l'Exposition », le délégué n'a représenté aucune observation, faisant toutefois ressortir que la modalité de la répartition des heures de présence à prévoir ne pourrait, en aucun cas, contrarier le régime normal tel qu'il est réclamé.

Sous le titre article 3, « Amplitude des repos ininterrompus entre deux journées de travail », sur le paragraphe premier, le délégué a maintenu le point de vue déjà développé, à savoir que, quel que soit le régime de répartition sur 5 jours ou 6 jours ouvrables, l'amplitude de repos ininterrompu soit fixée à 12 heures consécutives pour les cuisiniers et à 11 heures pour les autres employés.

Sur les paragraphes 2, 3 et 4, aucune modification de rédaction n'a été demandée, sauf que cette rédaction devait tenir compte du point de vue soutenu par le délégué de la profession en ce qui concerne les heures de présence.

Sur le paragraphe 5, le délégué était d'accord avec la Section.

Sur le paragraphe 6, le délégué n'a présenté aucune observation.

Sur le paragraphe 7, contrairement à ce qui est dit dans le procès-verbal, le délégué a soutenu que, quelle que soit la durée de présence fixée pour les stations dans l'article 2 du projet de décret, les 100 heures de majoration pour assurer

la récupération des heures perdues par suite des mortes-saisons, devaient être maintenues.

Sous le titre article 4, d'une part, le délégué a demandé et a insisté pour que l'organisation du travail puisse être faite par « *équipes chevauchantes* » et que le paragraphe 8 disparaisse dans ces conditions de l'article 4.

Sous le titre article 5, sur le paragraphe 4, le délégué, sans faire d'objection à la précision demandée, a cependant souligné que la durée hebdomadaire des 56 heures par semaine devait normalement être de 64 heures pour tenir compte des 60 heures de présence, considérées comme nécessaires pour un régime normal.

Sur le paragraphe 5, le délégué n'a fait aucune objection à la discrimination demandée.

Sous le titre article 6, « *dérogations temporaires* », le délégué de la profession a demandé que les 75 heures prévues dans le décret, soient portées à 150 heures et que pour la période exceptionnelle de 1937, visant la durée de l'Exposition, les 150 heures soient portées à 225 heures, étant entendu que les 150 heures seraient réparties sur 60 jours au maximum au lieu de 50 et les 225 heures sur la période considérée.

Sur l'article 7, le délégué n'a présenté aucune observation.

Sur l'article 8, aucune observation.

Sur l'article 9, « *délai d'application* », aucune observation.

En ce qui concerne la partie finale du procès-verbal (qui constitue le résumé général des conclusions de ce document) elle ne peut être admise qu'en tenant compte de l'ensemble des réserves précisées ci-dessus, faites au moins par le délégué de la profession à la Section Professionnelle.

*
* *

Le texte de cette circulaire se termine par la phrase suivante :

« Ainsi, grâce à ces deux documents et aux communications précédentes, les Présidents de Syndicats pourront se faire une réelle idée de la lutte à soutenir et des moyens qui sont journellement employés pour assurer l'applica-

« tion de mesures démagogiques et mettre nos professions
« devant le fait accompli. »

La résistance à l'application du régime des 40 heures dans l'Hôtellerie, tout au moins sous la forme rigide, conçue jusqu'à présent par le Ministre du Travail et le Conseil National Economique, trouve un écho favorable au Sénat.

C'est tout d'abord le Sénateur Régnier qui publie à ce propos dans le journal « Le Matin » un important article.

Monsieur Marcel Régnier rappelle en premier lieu les déclarations formelles faite par M. Léon Blum, alors Président du Conseil, devant la Commission du Commerce du Sénat, lors de la séance du 18 juin 1936.

Répondant à une objection formulée par M. le Sénateur Jacquier, rapporteur de cette Commission, qui, parlant au nom de cette Commission, souhaitait une application moins rapide et moins générale de la semaine de 40 heures, Monsieur Léon Blum, afin de calmer les inquiétudes spécifia *qu'en cas de désaccord entre organisations patronales et ouvrières, le Conseil des Ministres arbitrerait.* »

Bien plus, ajouta-t-il, *« si les arguments patronaux semblent justifiés, si l'application de la loi se heurte à la RESISTANCE DES CHOSES, le Gouvernement reviendra devant le Parlement avec un Projet »*

Au cours de la même séance, à propos des industries d'exportation, M. Jacquier y rangea nettement le *Tourisme, cette « exportation invisible »*.

A ce propos, M. Léon Blum précisa que *« si une entente ne s'établit pas entre les intéressés, si nous ne parvenons pas à les concilier, c'est la loi qui tranchera. »*

Or, pour M. Régnier, l'entente est impossible, en raison de la nature particulière et très spéciale de la Restauration et surtout de l'Hôtellerie, laissée volontairement en dehors des 40 heures, par tous les autres pays.

Comme bien on pense, cet article, reproduit dans toute la presse hôtelière, eut un grand retentissement, et ne fit qu'encourager à la résistance les organisations patronales, certaines de la légitimité de leur cause.

Au reste, quelques jours à peine après la parution de cet

article, MM. les Sénateurs Marcel Régnier, Paul Jacquier, Antoine Borrel, Maulion, Rio, Blanc, Albert Peyronnet, Beaumont, Chassaing, Eugène Roy et Malsang, présentèrent au Sénat, au cours de la séance du 20 mai 1937, une :

PROPOSITION DE RESOLUTION

« Invitant le Gouvernement à proposer la modification, pour diverses industries, de la loi du 21 juin 1936, relative à la semaine de quarante heures. (1) »

Cette proposition comportait un article unique, dont voici le texte :

PROPOSITION DE RESOLUTION

ARTICLE UNIQUE

Le Sénat invite le Gouvernement, en conformité des engagements pris par M. le Président du Conseil, soit devant la Commission du commerce et du travail, soit en séance publique :

1° A prendre l'initiative d'un projet de loi prévoyant des dérogations à l'application de la semaine de quarante heures dans les industries, comme l'industrie hôtelière, où la durée du travail ne peut être ainsi limitée sans leur imposer des charges qu'elles sont incapables de supporter;

2° A ne promulguer jusqu'au vote de ces nouvelles dispositions législatives aucun décret faisant application à ces industries de la loi du 21 juin 1936.

A la suite du dépôt de cette Proposition de Résolution, les organisations patronales, encouragées par cette aide en haut lieu et reprenant espoir, réitérent avec une énergie accrue leurs démarches et leurs efforts, ainsi qu'en témoignent les passages suivants extraits d'une circulaire adressée peu après à tous les hôteliers de Paris et de province, adhérents à ces organismes.

(1) Proposition de résolution n° 269, session ordinaire 1937, annexe au procès-verbal de la séance du Sénat du 20 mai 1937.

.....
La proposition fut renvoyée à la Commission du Commerce, de l'industrie, du travail et des postes.

M. Paul Jacquier en fut désigné comme rapporteur.

*
* *

Continuations des démarches patronales

Le 26 mai, les deux Présidents mandatés des organisations patronales, MM. Gommy et Plottier, furent reçus en audience par M. Paul Jacquier, rapporteur à la Commission du Commerce, du Sénat, qui leur fit connaître :

1° Que la Commission du Commerce avait demandé une audience à M. le Président du Conseil pour l'entretenir de cette proposition ;

2° Que la Commission allait insister en attendant la discussion de la proposition de résolution, pour que la prise éventuelle du Décret soit retardée.

Les Présidents de Syndicats sont priés d'intervenir sans retard près des sénateurs de leur département respectif pour les inviter à prendre en considération la proposition de résolution ci-dessus et à l'appuyer d'un vote favorable.

Les réponses, ou les copies des réponses, qui seront faites à la suite de ces interventions devront être envoyés à la Chambre Nationale de l'Hôtellerie, 22, rue d'Anjou, Paris.

■
* *

Groupe radical socialiste de la Chambre des Députés

La Chambre Nationale de l'Hôtellerie et la Confédération Nationale, par l'organe de MM. Gommy et Plottier, ont été entendues, le 25 mai, au Palais Bourbon, par le Groupe en question, dans une réunion présidée par M. Campinchi et à laquelle assistaient une cinquantaine de parlementaires.

Cette audition portait sur l'application des 40 heures à l'Hôtellerie.

Un dossier complet a été déposé entre les mains de M. le Président du Groupe, contenant notamment les deux rap-

ports déposés, au nom des deux organisations nationales, sur le Bureau du Conseil National Economique, rapports actuellement entre les mains des Président de Syndicats.

Plusieurs parlementaires, dont M. Lamoureux, ancien Ministre, ont posé des questions à la fois sur les difficultés de l'application de la loi et sur les objections que soulevait le projet de décret du Ministre du Travail.

Il fut répondu à chacune de ces questions, et les représentants des organisations ne manquèrent pas d'attirer l'attention des Membres du Groupe sur les conditions dans lesquelles avait été rédigé l'avis de la 16^e Section Professionnelle du Conseil National Economique, ainsi que sur la note rectificative que MM. Plottier et Gommy ont été dans l'obligation de déposer entre les mains de M. le Ministre du Travail.

A la suite de cette audition, le Groupe, prenant en considération les rapports verbaux et écrits des deux Présidents de la Chambre Nationale de l'Hôtellerie et de la Confédération Nationale, a décidé d'intervenir immédiatement auprès du Gouvernement pour éviter l'application immédiate du projet de décret et a décidé, en outre, de se mettre en liaison avec les Membres de la Haute Assemblée, auteurs du projet de résolution ci-dessus, et dont il approuve l'initiative.

■
* *

Ministère du Travail

MM. Plottier et Gommy ont été reçus, le 27 mai, par M. le Directeur-Adjoint du Travail, à qui ils ont remis le texte de la note rectificative au P. V. de la 16^e Section Professionnelle du C. N. E. De plus, ils ont mis à profit cette visite pour attirer, une fois encore, l'attention de ce haut fonctionnaire sur les conséquences inévitables qu'entraînera l'application du projet de décret prévu. Ce décret ne pouvant, en réalité, qu'être un décret ordonnant la fermeture des établissements.

M. le Directeur-Adjoint du Travail a assuré les deux Présidents du désir de son administration de rechercher des solutions de conciliation. De plus, il les a informés qu'il s'empresserait de mettre le Ministre au courant de l'entrevue.

Commissariat Général au Tourisme

MM. Gommy et Plottier ont été reçus, le 26 mai, par M. le Commissaire Général au Tourisme, qu'ils ont entretenu de la situation qui résultera de la mise en application du projet de décret d'application des 40 heures dans l'Hôtellerie, la Restauration et le Commerce des Boissons. Ils ont attiré l'attention de ce haut fonctionnaire sur l'état d'esprit qui règne dans leurs corporations menacées d'une ruine certaine par ce décret qui imposera, en fait, aux exploitants, la fermeture de leurs établissements.

M. le Commissaire Général au Tourisme a renouvelé aux deux Présidents, l'intérêt qu'il portait à tout ce qui touchait à leurs commerces, élément important de l'industrie du Tourisme, et leur a donné l'assurance qu'il ne manquerait pas d'intervenir de nouveau près de M. le Ministre de l'Economie Nationale, pour donner au conflit actuel une solution favorable.

*
**

Ministère de l'Economie Nationale

Le 27 mai, MM. Gommy et Plottier ont été reçus par M. le Ministre de l'Economie Nationale à qui ils ont, au nom de la Confédération Nationale et de la Chambre Nationale de l'Hôtellerie, remis la lettre ci-après :

Confédération Nationale
des débitants de Boissons,
Hôteliers et Restaurateurs
de France et des Colonies
4, Rue Milton, PARIS-9^e

Chambre Nationale
de l'Hôtellerie Française
22, Rue d'Anjou, PARIS-8^e

PARIS, le 29 Avril 1937

Monsieur Spinasse,
Ministre de l'Economie Nationale,
1, Rond-Point des Champs-Élysées,
Paris.

Monsieur le Ministre,

« Nous venons à nouveau attirer votre bienveillante attention sur la situation particulièrement difficile qui peut être faite à l'Hôtellerie, à la Restauration et au Commerce

des Boissons de notre pays, dans l'application de la loi de 40 heures.

« Nous savons tout l'intérêt que vous apportez dans vos hautes fonctions à satisfaire aux besoins de l'économie nationale.

« L'Industrie Hôtelière et ses commerces annexes représentent bien une des branches les plus importantes et par tant la plus indispensable aux besoins journaliers de nos nationaux, vivant ou circulant dans nos établissements et, également, des étrangers qui viennent dans notre pays, soit pour des besoins d'affaires, soit pour des buts touristiques ou autres.

« Vous avez dû connaître que depuis de nombreux mois, nous avons été mis en rapport, par M. le Ministre du Travail, avec les représentants de notre personnel.

« Plusieurs réunions de Commissions mixtes eurent lieu au Ministère du Travail, et une devant le Conseil National Economique (Section Professionnelle).

« Au cours de ces différentes entrevues, nous avons exposé clairement et consciemment dans quelles conditions nos commerces pourraient s'accomoder d'une réglementation du travail.

« Aux revendications ouvrières que nous considérons exagérées, nous avons opposé, par une argumentation solide et des moyens de preuve convaincants, combien celles-ci étaient déraisonnables et risquaient de faire chanceler nos entreprises, qui font vivre plusieurs centaines de mille de travailleurs.

« Quelle n'est pas notre surprise, en ce moment, à la lecture du procès-verbal de la 16^e Section Professionnelle du Conseil National Economique, que de constater tout d'abord que les points de vue sur lesquels nous étions restés intransigeants n'avaient pas été mentionnés dans leur intégralité, pas davantage que rapportés sous leur vraie forme.

« Nous constatons ensuite, avec une véritable stupéfaction que l'on excipe d'un accord unanime qui n'a jamais existé, et ensuite nous voyons figurer des réserves faites par un représentant patronal, qu'on a omis de nommer, et faisant

valoir que les dites réserves n'ont été formulées que sur des points secondaires.

« Il n'est rien de tout cela. Monsieur le Ministre, et nous venons donc vous exprimer notre décision et vous dire tout l'intérêt qu'il y aurait à ne pas laisser prendre le décret par le Conseil des Ministres, tant que ces faits troublants n'auraient pas reçu la mise au point nécessaire.

« En effet, ces réserves ont été particulièrement faites sur les points essentiels suivants :

1° *Heures de présence;*

2° *Modes de répartition suivant la population des villes, etc...*

« Il fut confirmé, en ce qui concerne les heures de présence, que nous ne pourrions nous accommoder qu'à raison de 54 heures de présence effective, repas compris, sur six jours, pour le personnel cuisinier.

« Et 60 heures de présence effective, repas compris, sur six jours pour le restant du personnel.

« A cela, il nous fut opposé, notamment par M. Marcel Bernard, Directeur du Travail, que les durées de présence que nous proposons n'étaient autres que celles figurant sur les règlements d'application de la loi de 48 heures.

« Nous répondions que la loi de 48 heures, en ce qui concerne l'industrie hôtelière, n'avait vu le jour que dans six villes et quatre départements, démonstration péremptoire de l'échec de cette précédente loi.

« Nous nous offrons, cependant, à prendre l'engagement de faire respecter cette réglementation de 54 et 60 heures, par nos ressortissants malgré les difficultés incontestables qui résident dans nos genres d'exploitation. Ce serait donc le moyen terme de cette pénible situation.

« Contrairement à ce que certains peuvent penser, nous n'avons, quant à nous, jamais songé à employer des moyens de menaces pour revendiquer nos droits.

« Cependant, lorsque l'avant-projet de règlement d'administration publique de M. le Ministre du Travail, fut communiqué à tous nos Syndicats ressortissants, ceux-ci, en une unanimité émouvante, ont déclaré que si telle devait être

pour eux la loi, ils se voyaient dans l'impossibilité de continuer leurs exploitations.

« C'est la raison pour laquelle de tous côtés furent pris des ordres du jour, aux termes desquels fut annoncée la fermeture des établissements.

« Avant que l'irréparable se produise, nous venons à vous, Monsieur le Ministre, et nous vous demandons de toutes nos forces d'intervenir très rapidement auprès de M. le Président du Conseil, pour que, par sa haute autorité, soient considérées à nouveau les conclusions qui viennent de lui être remises.

« En vous remerciant par avance, Monsieur le Ministre, de toute la bienveillance que vous voudrez bien nous témoigner en cette circonstance, nous prions d'agréer, l'hommage de nos sentiments respectueux et dévoués. »

(SIGNATURES.)

En faisant remise de cette lettre, les deux Présidents ont encore fait connaître au Ministre d'Etat l'esprit général qui règne aujourd'hui dans l'Industrie hôtelière, la Restauration et le Commerce des Boissons.

Comme ils l'avaient déjà fait au Ministère du Travail, au Commissariat Général au Tourisme et dans les notes écrites remises tant à la Présidence du Conseil qu'à tous les Membres du Gouvernement, ils ont fait remarquer que le décret d'application des 40 heures, tel qu'il semble prévu, serait, en réalité, un décret obligeant à la fermeture tous les établissements visés.

*
**

Commission du travail de la Chambre des Députés

Cette Commission, réunie sous la présidence de M. Paulin, vice-président de la Chambre a entendu, le mercredi 26 mai, MM. Gommy et Plottier sur le projet de loi tendant à la suppression du pourboire. Les Présidents ont, une fois de plus, développé les arguments qui militent en faveur du rejet du projet de loi. Ils ont pu facilement démontrer qu'en fait, le

projet ne pourra jamais assurer la suppression du pourboire, mais aura surtout pour conséquence de venir augmenter, dans des conditions insupportables, les lourdes charges qui grèvent l'ensemble des exploitations visées. Ils n'ont pas manqué d'évoquer, devant les Membres de la Commission, les vœux exprimés par des Syndicats d'employés qui, à l'appui de considérants sérieux, s'opposent à la suppression du pourboire comme étant susceptible de leur causer un préjudice important en provoquant la diminution certaine de leurs salaires.

Par ailleurs, une note émanant des organisations patronales recommande aux Présidents des Syndicats affiliés, de faciliter — comme à Orléans, comme à Royan — aux employés de leurs établissements, la possibilité de faire connaître leur opinion sur la question. La note ajoute que tous renseignements sur ce point seront donnés par la Confédération Nationale ainsi que par la Chambre Nationale de l'Hôtellerie. Les motions votées par les employés seront envoyées aux Membres de la Commission du Travail, et pourront, d'autre part, être utilisées lors de la discussion du projet à la Chambre ainsi qu'au Sénat.

Extrait d'une circulaire patronale adressée à leurs adhérents
.....

Réunions professionnelles. — « Pendant cette période, du 23 au 29, les deux Présidents ont assisté :

« *Le 24 mai*, aux Sables d'Olonne, à l'Assemblée Générale de la Fédération de l'Ouest des Hôteliers, Débitants de Boissons, Restaurateurs;

« *Le 26 mai*, au soir, à Rouen, à l'Assemblée Générale du Syndicat des Hôteliers, Cafetiers, Restaurateurs de la Seine-Inférieure (arrondissement de Rouen) 1.200 membres;

« *Le 27 mai*, à Paris, à une réunion de membres convoqués par le Syndicat Général de l'Industrie Hôtelière de Paris, sous la présidence de M. Mollard, Président du Syndicat et Vice-Président de la Chambre Nationale de l'Hôtellerie;

« *Le 29 mai*, à Royan, sous la présidence de M. Gommy, se

tint une réunion de l'Association syndicale des Hôteliers, Cafetiers, Restaurateurs, Débitants de Boissons et Pâtis-
siers.

« Au cours de ces réunions, les deux Présidents eurent l'occasion de mettre leur auditoire, au courant de la situation sur les problèmes actuels : 40 heures, suppression des pourboires, taxation, etc...

« Partout, ils eurent l'impression réconfortante que l'appel à l'union était entendu. Relativement aux 40 heures, et comme dans les autres Syndicats, une volonté formelle s'est affirmée pour le respect des décisions syndicales et pour la fermeture des établissements, si le décret sur les 40 heures, dont on nous menace, est mis en application.

« Des télégrammes au sujet des 40 heures furent envoyés. à la suite des réunions des Sables d'Olonne, de Rouen, de Royan, à la Présidence du Conseil et aux Ministres intéressés.

« Les Présidents de Syndicats doivent continuer à se tenir en contact avec leurs collègues adhérents, provoquer les adhésions des isolés, maintenir la liaison avec les autres Groupements commerciaux, affirmer partout la solidarité qui s'impose à l'occasion du rassemblement qui se poursuit des Classes moyennes. Partout ils doivent être présents, et en toutes circonstances doivent tenir la Chàmbre Nationale au courant de leur action.

« Il leur est recommandé, plus que jamais, d'agir près des parlementaires, près des Chambres de Commerce, près des municipalités.

« Ils prendront aussi leurs dispositions pour communiquer à tous leurs adhérents les textes des circulaires envoyées.

« Ils doivent, dès à présent, entreprendre l'étude d'une organisation plus poussée de leurs Groupements, et plus particulièrement prévoir l'organisation d'un secrétariat agissant susceptible de répondre aux besoins qui, dans les temps proches, sont appelés à devenir très importants.

« Le Président adresse, une fois de plus, toutes ses félicitations à ses collègues qui, dans ces heures difficiles, font preuve d'un réel dévouement et ont répondu avec discipli-

ne et désintéressement à toutes les demandes qui leur furent adressées, ainsi qu'aux consignes contenues dans les circulaires précédentes.

« Il rappelle que le sort de notre corporation est entre nos mains, et que nous triompherons si nous savons tous nous montrer résolus et disciplinés.

« Le Président de la Chambre Nationale et le Conseil d'Administration restent convaincus que pas un collègue dans cette lutte ne consentirait aujourd'hui à rester à l'écart; et voici pourquoi ils sont certains du succès qui déjà s'affirme et leur permet de regarder l'avenir avec confiance.

*
**

« Au moment de mettre sous presse, nous sommes informés que le décret d'application des 40 heures sera soumis au Conseil de Cabinet, le lundi 7 juin, et sera signé, au cours du Conseil des Ministres, le mardi 8 juin.

« A cette occasion, le télégramme suivant vient d'être envoyé à tous les membres du Gouvernement :

« Confédération Nationale Hôtelière, Restaurateurs, Limonadiers de France et Colonies et Chambre Nationale Hôtellerie Française et Colonies adressent énergiques protestations contre argumentation erronée contenue dans avis Conseil National Economique. Vous adressent ultime appel pour fixer heures présence cuisiniers 54 heures, autre personnel, 60 heures, à répartir sur 6 jours, faute de quoi exploitations deviennent impossibles et ne pourront jamais s'exercer, notamment avec réglementation extrêmement rigide contenue dans projet Ministre Travail.

« Vous confirmons également absolument impossible accepter répartition travail sur cinq jours. Faisons confiance Conseil des Ministres pour prendre sages décisions. Avec assurance profond respect. »

PLOTTIER et GOMMY.

« Si comme tout semble le laisser prévoir, le décret paraît à l'Officiel de mercredi 9 juin, et laisse un délai de dix jours

avant son application, une réunion des Présidents de Syndicats est prévue à Paris pour le mardi 15 juin, à 9 h. 30, à l'Hôtel Lutétia. Les convocations seront envoyées à tous par lettres recommandées. La présence de tous les Présidents à cette réunion est une nécessité. Le Conseil d'Administration de la Chambre Nationale, convoqué le même jour, fixera l'attitude à prendre.

« Vendredi 11 juin sera discuté au Sénat le projet de *Résolution* déposé par M. Marcel Régnier et ses collègues. L'action près des membres de la Haute Assemblée doit s'exercer sans aucun retard.

« De toutes façons, mardi 15 juin, les Présidents de Syndicats et le Conseil d'Administration auront tous les éléments nécessaires pour fixer le sort de notre corporation.

« Dans ces heures particulièrement graves, le Président de la Chambre Nationale et le Bureau font appel à tous les collègues pour leur demander d'observer la plus stricte discipline qui s'impose à eux tous, pour qu'ils soient tous groupés et résolus autour de leurs Présidents de Syndicats et qu'ils conservent leur sang-froid en toute circonstance.

« Cet appel doit être entendu. Le Président de la Chambre Nationale ne doute pas un seul instant qu'il le sera.

« Cette circulaire sera lue à tous les collègues adhérents. Compte rendu devra être envoyé à la Chambre Nationale, 22, rue d'Anjou, à Paris. »

*Le Président de la Chambre Nationale
de l'Hôtellerie Française :*

(SIGNATURE).

Le 2 juin, la Commission sénatoriale du commerce a entendu un rapport de M. Jacquier sur la proposition de résolution de M. Marcel Régnier invitant le Gouvernement à proposer la modification, pour diverses industries — et notamment pour les hôtels, restaurants et cafés — de la loi du 21 juin 1936, relative à la semaine de 40 heures.

M. Régnier, auteur de la proposition de résolution, en-

tendu par la Commission, a exposé les raisons qui justifient cette proposition. M. Cahen-Salvador, Président de Section au Conseil d'Etat, Secrétaire Général du Conseil National Economique, a exposé le point de vue de ce dernier et a apporté à la Commission des renseignements sur le projet de décret qui doit être soumis au Gouvernement.

Après discussion, la Commission s'est ralliée à un texte transactionnel, proposé par M. Jacquier, et accepté par M. Régnier, qui fut adopté à l'unanimité par le Sénat, au cours de la séance du 11 juin, et dont voici la teneur :

« Le Sénat invite le Gouvernement à fixer, à titre de palier d'application, pour les cuisiniers, à 54 heures par semaine, et pour le surplus du personnel à 60 heures réparties sur 6 jours, la durée de présence, y compris les deux heures de repas par jour, dans les hôtels, restaurants et cafés, cela pour une période allant jusqu'au 31 décembre 1937, à l'expiration de laquelle la limitation de la durée du travail sera de nouveau et définitivement réglementée. »

Le lendemain de ce vote significatif, M. Albert Ouvré, Sénateur de Seine-et-Marne, adressait à M. Léon Blum la lettre suivante afin de préciser à la fois le point de vue des employés et celui du Sénat ;

Monsieur le Président du Conseil,

« A l'issue de la réunion de la Commission sénatoriale du Commerce, de l'Industrie et du Travail, qui a eu lieu hier après-midi et à laquelle vous nous avez fait l'honneur d'assister, vous avez bien voulu me demander de vous confirmer les observations que j'avais présentées au cours de la discussion.

« Vu l'urgence et l'importance de la question, je m'empresse donc, d'accord avec mon collègue, M. le Rapporteur Jacquier, de déférer à votre désir et très simplement je rappellerai ici les quelques chiffres caractérisant les deux points de vue :

*Point de vue des employés par rapport à la semaine normale
de 6 jours ouvrables :*

Cuisiniers limitation à 45 heures par semaine.
Autres employés limitation à 50 heures par semaine

« Si de ce temps hebdomadaire nous déduisons le temps normal et rationnel des divers repas, soit 2 heures par jour et par conséquent 12 heures par semaine de 6 jours ouvrables, il ressort un temps respectif d'activité possible de :

45 - 12=33 heures par semaine, soit	33 = 5 h. 30
	—
	6
50 - 12=38 " " " " "	38 = 6 h. 20
	—
	6

« Ces 5 h. 30 et 6 h. 20 représentant pratiquement le temps de travail susceptible d'être effectivement demandé, le cas échéant, à l'employé.

Point de vue du Sénat

(Proposition de résolution de M. Marcel Régnier' :

Cuisiniers limitation à 54 h. par semaine de 6 jours
ouvrables ;

Autres employés limitation à 60 h. par semaine de 6
jours ouvrables.

« Si de ce temps hebdomadaire nous déduisons le temps normal et rationnel des divers repas, soit 2 heures par jour et par conséquent 12 heures par semaine de 6 jours ouvrables, il ressort un temps respectif d'activité possible de :

54 - 12= 42 heures par semaine, soit	42 = 7 heures
	—
	6
60 - 12=48 heures par semaine, soit	48 = 8 heures
	—
	6

« Ces 7 heures et 8 heures représentant pratiquement le temps de présence au travail susceptible d'être effectivement demandé, le cas échéant, à l'employé.

« Mais je me permets d'ajouter que dans la pratique et hors les époques où les heures dites de « coup de feu », cuisiniers ou employés n'ont jamais un travail aussi suivi que celui qui est exigé des ouvriers d'usine auxquels la nouvelle loi de 40 heures fait l'obligation d'un travail régulier effectif de 8 heures par jour pendant 5 jours ou de 6 h. 40 par jour pendant les 6 jours ouvrables de la semaine.

« Je suis persuadé, Monsieur le Président du Conseil, que ces quelques observations ne manqueront pas de vous frapper et je veux espérer au surplus que le personnel des hôtels, débits et restaurants prendra conscience de *l'intérêt qu'il a lui-même* à faciliter la tâche de l'industrie hôtelière et à collaborer ainsi à la rénovation du tourisme si gravement compromis en France à l'heure actuelle par la concurrence étrangère.

« Veuillez agréer, Monsieur le Président du Conseil, l'assurance de ma haute considération. »

(SIGNATURE)

*
**

Avant d'en terminer avec ce chapitre consacré, si l'on peut dire, aux passes d'armes préliminaires, il convient cependant de mentionner la réunion, à la date du 15 juin, de la Commission Mixte et paritaire, sous la présidence de M. Perrin, Sous-Directeur au Ministère du Travail.

Les délégations Patronale et Ouvrière exposent à nouveau leurs arguments concernant l'application de la semaine de 40 heures dans l'Hôtellerie et la Restauration.

Les délégués ouvriers exigent toujours l'application des 5/8. La délégation patronale, de son côté, déclare s'en tenir au projet de *résolution* voté par le Sénat, prévoyant 54 heures par semaine pour les cuisiniers et 60 heures pour le reste du personnel, réparties sur 6 jours.

La réunion paritaire se termine sans donner de résultats, les délégations patronale et ouvrière restant chacune sur ses positions respectives.

CHAPITRE III

LE DECRET DU 16 JUIN 1937

La période préliminaire est maintenant close : les cartes sont jouées et le Décret vient de paraître.

Les nombreuses lettres et démarches de toutes sortes des organisaions patronales auprès des pouvoirs publics, expliquant en détail le danger et la nocivité de la mesure préconisée, n'ont servi à rien. Pas même le vote à l'unanimité par le Sénat, à la date du 11 juin du projet de Résolution du Sénateur Régnier (293 v. sur 297 votants), dont nous avons reproduit le texte, n'a réussi à convaincre le Conseil National Economique et le Ministère du Travail, de la nécessité d'un aménagement approprié. Le Gouvernement lui-même, qui cependant avait la parole en dernier, est resté sourd à tous ces appels, en dépit de toutes les assurances données.

Après la parution du décret, nous entrons vraiment dans la période aiguë du conflit hôtelier.

Aux paroles vont maintenant succéder les actes, tout au moins dans le camp ouvrier, la menace de lock-out patronal ayant pu être conjurée de justesse, au dernier moment.

Puis le calme renaîtra, grâce à la médiation et aux efforts réels du Gouvernement, un accord provisoire ayant enfin pu être réalisé.

Pour la clarté de cette étude, nous scinderons cette période en plusieurs épisodes successifs, faisant chacun l'objet d'une section spéciale, comme suit :

SECTION I.

ÉTUDE DU DÉCRET DU 16 JUIN 1937

SECTION II.

MENACES DE LOCK-OUT PATRONAL

SECTION III.

DÉCISION DU GOUVERNEMENT
DU 3 JUILLET 1937

SECTION IV.

GRÈVE OUVRIÈRE DES 9-21 JUILLET

SECTION V.

ACCORD DU 21 JUILLET

SECTION I

LE DECRET DU 16 JUIN 1937 ET SON ETUDE .

Paragraphe I. — Texte officiel du décret

« *Décret du 16 juin 1937 portant application de la semaine de quarante heures dans les débits de boissons, restaurants et hôtels.*

(Journal Officiel du 25 juin 1937)

« Le Président de la République Française,

« Sur le rapport du Président du Conseil, Ministre de l'Economie Nationale et du Ministre du Travail,

« Vu la loi du 21 juin 1936 instituant la semaine de quarante heures dans les établissements industriels et commerciaux et fixant la durée du travail dans les mines souterraines;

« Vu les articles 6 et 7 du Livre II du Code du Travail, modifiés par la loi précitée et conçus comme suit :

ARTICLE 6. — « Dans les établissements industriels, commerciaux, artisanaux et coopératifs ou dans leurs dépendances, de quelque nature qu'ils soient, publics ou privés, laïques ou religieux, même s'ils ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, y compris les établissements publics hospitaliers et les asiles d'aliénés, la durée du travail effectif des ouvriers et employés de l'un ou de l'autre sexe et de tout âge ne peut excéder quarante heures par semaine.

ARTICLE 7. — « Des décrets rendus en conseil des Ministres, après avis de la section professionnelle ou des sections professionnelles compétentes du Conseil National Economique, déterminent par profession, par industrie, ou par catégorie professionnelle, pour l'ensemble du territoire ou pour une région, les modalités d'application de l'article précédent.

« Ces décrets sont pris soit d'office, soit à la demande d'une ou plusieurs organisations intéressées, patronales ou ouvrières. Dans l'un ou l'autre cas, les organisations patronales et ouvrières intéressées doivent être consultées; elles doivent donner leur avis dans le délai d'un mois. Ces décrets sont revisés dans les mêmes formes.

« Ils devront se référer, dans le cas où il en existe, aux accords intervenus entre les organisations patronales et ouvrières intéressées. »

« Vu l'avis publié au Journal Officiel du 9 Février 1937, relatif à la consultation des organisations patronales et ouvrières en vue de l'application de la loi du 21 juin 1936 instituant la semaine de quarante heures dans les établissements industriels et commerciaux et fixant la durée du travail dans les mines souterraines, dans les débits de boissons, restaurants et hôtels;

« Vu les observations présentées par les organisations patronales et ouvrières intéressées;

« Vu l'avis de la 16^e Section Professionnelle (section des commerces de l'alimentation) du Conseil National Economique;

« Vu le décret du 9 avril 1936 approuvant la nomenclature y annexée établie par la Statistique Générale de la France pour le classement des industries et professions;

« Vu les délibérations du Conseil des Ministres en date du 8 juin 1937 et du 13 juin 1937;

« Décrète,

ARTICLE PREMIER. — « Les dispositions du présent décret sont applicables aux industries et professions comprises dans les deux sous-groupes ci-après de la nomenclature des industries et professions de la Statistique générale de la France, telle qu'elle résulte du décret du 9 avril 1936, relatif au classement des professions :

Sous-groupe 6 A e (débitants de boissons)

Sous-groupe 6 A f (restaurants et hôtels)

« Les dispositions du présent décret sont également appli-

cables aux ouvriers et employés occupés par les établissements où s'exercent les commerces ci-dessus désignés, même dans le cas où leurs professions ne ressortissent pas à ces commerces lorsque le travail de ces ouvriers et employés a pour objet exclusif l'entretien ou le fonctionnement des dits établissements et de leurs dépendances.

ART. 2. — « Pour l'application de la loi du 21 juin 1936 aux établissements visés à l'article 1^{er} du présent décret, et afin de tenir compte des pertes de temps correspondants aux repas et résultant du caractère intermittent du travail, il est admis que la durée de présence de cinquante deux heures par semaine pour le personnel autre que les cuisiniers correspond à la durée maxima de travail effectif fixé par la loi ci-dessus visée.

« La durée de présence hebdomadaire des cuisiniers ne pourra excéder quarante six heures.

« Toutefois, par mesure transitoire, la durée de présence ci-dessus sera, jusqu'au 31 décembre 1937, fixée à cinquante heures pour les cuisiniers et à cinquante six heures pour le reste du personnel.

« Les établissements ou parties d'établissements visés à l'article 1^{er} du présent décret, occupant plus de deux ouvriers ou employés et situés dans les localités comptant au moins 80.000 habitants, devront, pour l'application de la loi du 21 juin 1936, se conformer obligatoirement au mode de répartition ci-après, appliqué par roulement pour permettre le cas échéant, leur fonctionnement pendant les sept jours de la semaine :

« 1^{re} Répartition égale sur cinq jours ouvrables des heures de présence fixées pour chaque catégorie du personnel, de manière à assurer à chaque ouvrier et employé un repos de deux journées consécutives.

« Les établissements ou parties d'établissements visés à l'article 1^{er} du présent décret occupant au plus deux ouvriers ou employés ou situés dans les localités comptant moins de 80.000 habitants, devront pour l'application de la loi du 21 juin 1936, choisir un des modes ci-après, appliqué

par roulement afin de permettre, le cas échéant, leur fonctionnement pendant les sept jours de la semaine :

a) « Répartition égale sur cinq jours ouvrables des heures de présence fixées pour chaque catégorie de personnel, de manière à assurer à chaque ouvrier ou employé un repos de deux journées consécutives :

b) « Répartition égale sur six jours ouvrables des heures de présence fixées pour chaque catégorie de personnel.

« Toutefois, si l'exécution des dispositions du présent article révèle pour un établissement des circonstances exceptionnelles de nature à justifier l'octroi d'une dérogation à l'obligation de répartir sur cinq jours ouvrables les heures de présence, cet établissement pourra former une demande de dérogation sur laquelle il sera statué par arbitrage du Ministre du Travail ou de son délégué.

ART. 3. — « La durée de présence du personnel employé dans les établissements visés à l'article 1^{er} doit être fixée de telle façon que chaque employé dispose, entre deux journées consécutives de travail, d'un repos ininterrompu de douze heures consécutives au minimum pour les cuisiniers, de onze heures consécutives au minimum pour les autres employés en cas de répartition des heures de présence sur cinq jours. Cette durée minima de repos ininterrompu sera de treize heures consécutives pour les cuisiniers et de douze heures pour les autres employés, en cas de répartition des heures de présence sur six jours.

« Lorsque l'amplitude de la journée de travail dépassera la durée de présence journalière, elle comprendra un repos ininterrompu au moins égal à ce dépassement pendant lequel le personnel pourra quitter l'établissement. En aucun cas, les cuisiniers ne devront séjourner dans les cuisines pendant ce repos.

« Le travail par relais est interdit. Toutefois, cette organisation pourra être autorisée par arrêté du Ministre du Travail, après consultation des syndicats patronaux et ouvriers lorsque cette organisation sera justifiée.

« Un service de garde, pouvant comprendre la moitié du

personnel dans chaque catégorie, pourra être organisé. Les heures de présence et de repos du personnel constituant le dit service de garde pourront être différentes de celles fixées pour le personnel du service normal. Elles seront conformes aux prescriptions de l'article 2 et des alinéas 1^{er} et 2 du présent article.

« En cas d'organisation du travail par équipes successives, les durées de présence et de repos de chaque équipe seront conformes aux dispositions de l'article 2 et des alinéas 1^{er} et 2 du présent article.

« Les durées de présence fixées dans le présent article comprennent les périodes de temps ordinairement assignées aux repas. Lorsque le personnel ne sera pas nourri, la durée journalière de présence sera réduite d'une demi-heure pour chacun des deux principaux repas.

« Si des organisations patronales et ouvrières de la profession dans une localité ou dans une région, demandent qu'il soit fixé un régime uniforme de répartition du travail pour tous les établissements de la profession, dans la localité ou dans la région, il sera statué sur la demande par décret, après consultation des organisations intéressées et en se référant aux accords intervenus entre elles là où il en existe.

« En raison des mortes-saisons que subissent les établissements situés dans les stations thermales, balnéaires et climatiques, les durées de présence de cinquante et de cinquante six heures fixées à l'article 2 ci-dessus, à titre provisoire, pourront être maintenues chaque année dans lesdits établissements pendant :

« — une période de cinq mois consécutifs au maximum s'ils n'ont qu'une saison;

« — deux périodes de trois mois consécutifs chacune maximum s'ils ont deux saisons;

« La liste des localités pouvant bénéficier de ces dispositions sera fixée, par arrêté du Ministre du Travail, après avis du Ministre de la Santé Publique.

ART. — « Dans chaque établissement ou partie d'établissement, les employés et ouvriers ne pourront être occupés que conformément aux indications d'un horaire précisant,

pour chaque journée et éventuellement pour chaque semaine, la répartition des heures de présence.

« Cet horaire, établi suivant l'heure légale, fixera pour l'ensemble du personnel les heures auxquelles commencera et finira chaque période de présence et en dehors desquelles aucun employé ou ouvrier ne pourra être occupé.

« L'horaire daté et signé par le chef d'entreprise, sera affiché en caractères lisibles et apposé de façon apparente dans chacun des locaux de travail auxquels il s'applique.

« Toute modification de la répartition des heures de présence devra donner lieu, avant sa mise en service, à une rectification du tableau affiché.

« Un double du tableau affiché et des rectifications apportées éventuellement à ce tableau devra être préalablement adressé à l'inspecteur départemental du travail.

« En cas d'organisation du travail par équipes successives la composition nominative de chaque équipe sera indiquée par un tableau affiché.

« En cas de répartition des heures de présence sur cinq jours, un registre spécial, tenu constamment à jour et à la disposition du service de l'inspection du travail, doit bien indiquer, en regard du nom de chaque ouvrier ou employé : les deux jours consécutifs choisis pour son repos pendant lesquels il est interdit de l'occuper.

« Un horaire spécial pour le service de garde avec la liste nominative des employés le composant, sera affiché et la copie en sera adressée à l'inspecteur du travail dans les conditions fixées par les alinéas 3 et 5 du présent article.

ART. 5. — « La durée de présence journalière peut, pour les travaux désignés au tableau ci-dessous et conformément à ses indications, être prolongée au-delà des limites fixées en conformité de l'article 3 du présent décret :

« 1^o Travail des chauffeurs employés au service du chauffage.

Une heure au maximum.

« 2^o Travail d'un chef d'équipe dont la présence est indispensable au fonctionnement d'une équipe, dans le cas d'ab-

sence inattendue, de son remplaçant et en attendant l'arrivée d'un autre remplaçant.

Une heure au maximum au-delà de la limite assignée au travail général de l'équipe.

« 3° Travail d'un chef d'équipe ou d'un ouvrier spécialiste dont la présence est indispensable pour coordonner le travail de deux équipes.

« Travail des gérants, secrétaires, chefs de réception.

Une heure au maximum au-delà de la limite assignée au travail général de l'équipe.

« 4° Pour les catégories professionnelles dont le travail est coupé de longs repos réels tels que : surveillants, gardiens, concierges, porteurs, services d'incendie.

Quatre heures au maximum sans que la durée de présence hebdomadaire puisse être supérieure à 56 heures par semaine.

« Travail des conducteurs d'automobiles.

Une heure au maximum.

« Travail des conducteurs de véhicules hippomobiles.

Une heure et demie au maximum.

« Préposés au service médical et autres institutions créées en faveur des ouvriers de l'établissement et de leurs familles.

Une heure au maximum.

« 5° Travail des maîtres d'hôtels, chefs de cuisine, chefs sommeliers-cavistes et chefs caissières, pour la préparation des travaux exécutés par l'établissement lorsqu'ils ont du personnel sous leurs ordres.

Une heure au maximum.

« Lorsqu'ils sont seuls.

Une demi-heure au maximum.

« 6° Travail des caissières, pour l'arrêt de leurs comptes en fin de semaine.

Une demi-heure au maximum.

ART. 6. — « La durée de présence journalière peut être, à titre temporaire, prolongée au-delà des limites fixées conformément à l'article 3 du présent décret, dans les conditions suivantes :

« 1^{re} Travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou réparer des accidents survenus soit au matériel, soit aux installations, soit aux bâtiments de l'établissements.

Faculté illimitée pendant un jour au choix du chef d'établissement : les jours suivants, *deux heures* au-delà de la limite assignée au travail général de l'établissement.

« 2^{re} Travaux urgents auxquels l'établissement doit faire face (surcroît de travail).

Maximum annuel : soixante quinze heures réparties sur 60 jours au maximum. En aucun cas la durée de repos ininterrompu entre deux journées consécutives de travail ne pourra être réduite au-dessous de 10 heures, sauf autorisation exceptionnelle accordée par l'inspecteur du travail. Toutefois, le nombre de ces heures pourra être porté à cent pour l'année 1937, réparties sur 75 jours.

ART. 7. — « Le bénéfice des dérogations permanentes prévues à l'article 5 et à l'article 6 sous le n° 1 est acquis de plein droit au chef de l'établissement, sous réserve d'accomplissement des formalités prévues à l'article 4 du présent décret.

« Tout chef d'établissement qui veut user des facultés prévues à l'article 6, sous le n° 2, est tenu d'adresser préalablement à l'inspecteur du travail, une dérogation datée spécifiant : la nature et la cause de la dérogation, le nombre d'employés pour lesquels la durée de présence sera prolongée, les heures de travail et de repos prévus pour ces employés, la durée évaluée en jours et en heures de la dérogation.

« Le chef d'établissement doit, en outre, tenir à jour un tableau sur lequel sont inscrites, au fur et à mesure de l'envoi des avis à l'inspecteur du travail, les dates des jours où

il sera fait usage des dérogations. Ce tableau sera affiché dans l'établissement, dans les conditions déterminées à l'article 7 du présent décret, au sujet de l'horaire et il y restera apposé du 1^{er} janvier de l'année courante au 15 janvier de l'année suivante.

ART. 8. — « Les heures de travail effectuées par application des dérogations prévues à l'article 6 sous le n° 2 du présent décret sont considérées comme heures supplémentaires et majorées.

« La majoration ne pourra être inférieure à 25 0/0 ni au taux supérieur qui pourrait être prévu par les conventions collectives du travail et usages en vigueur.

ART. 9. — « Les dispositions du présent décret entreront en vigueur le 28 juin 1937. A la même date cesseront d'être applicables les décrets pris pour l'application de la loi du 23 avril 1919 sur la journée de huit heures.

ART. 10. — « Le Président du Conseil, le Ministre du Travail, le Ministre de l'Economie Nationale, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au « Journal Officiel de la République Française ».

Fait à Paris, le 16 juin 1937.

Albert LEBRUN.

Paragraphe 2. — Etude du décret. —

Le Décret du 16 juin 1937 étant d'une importance primordiale pour cette étude, nous l'examinerons successivement à un double point de vue :

- a) Point de vue du Gouvernement.
- b) Point de vue patronal. (1)

(1) Nous pensons qu'il est inutile de parler ici du point de vue « ouvrier », celui-ci se confondant en l'espèce avec le point de vue « gouvernemental ». En effet, le Ministère Blum, en tombant et avant de céder la place, ne manqua pas d'insérer dans le Décret « posthume » du 16 juin, le cahier des revendications ouvrières en entier; comme le prouvent les articles satisfaits parus dans la presse ouvrière du moment. Voir à ce propos l'article du journal *Le Peuple*, en date du 26 juin 1937.

A). — POINT DE VUE GOUVERNEMENTAL

Nous avons été amenés précédemment à comparer les principales dispositions du Projet de Décret (1) sous sa dernière forme, et tel qu'il fut présenté par le Ministère du Travail à l'approbation du Conseil National Economique, à l'Avant-Projet initial. (2) Nous avons relaté en détail l'avis de la Section Professionnelle du Conseil National Economique, à la suite de sa séance officielle du 12 mai, à laquelle assistaient les représentants des organisations patronale et ouvrière. Enfin, nous avons reproduit les observations et protestations patronales, consécutives à la parution de cet Avis.

Le Décret du 16 juin est maintenant paru et a force de loi. Quelles en sont ses dispositions essentielles et quel en est l'esprit ? A-t-il au dernier moment reconsidéré la question en tenant compte des nécessités vitales d'une profession menacée ? A-t-il établi une cote mal taillée, une sorte de compromis entre deux points de vue divergents ? ou a-t-il suivi une politique de classe, sacrifiant de gaité de cœur l'avenir d'une corporation et négligeant la réalité pour réaliser coûte que coûte une mystique sociale ? C'est ce que nous allons chercher à dégager dans les lignes qui vont suivre.

Dans le Décret, il y a un certain nombre d'articles qui sont la reproduction au mot à mot des textes insérés au Projet (3) et même à l'Avant-Projet. (4) Nous n'en reprendrons donc pas une comparaison article par article, qui serait fastidieuse. Les observations patronales ayant porté sur des points précis, nous croyons qu'il sera plus clair de dégager ces différents points, un à un, afin de voir ce qui a été modifié, en mieux ou en plus mal, ou est resté identique.

(1) Du 29 avril 1937.

(2) Du 10 mars 1937.

(3) Voir Appendice.

(4) D°.

COMMENTAIRE DU DÉCRET

ARTICLE PREMIER. — (DÉLIMITATION DES COMMERCES ET INDUSTRIES AUXQUELLES S'APPLIQUE LE DÉCRET).

Ce sont les débitants de boissons : groupe 6 Ae et
les restaurants et hôtels : groupe 6 Af.

Parmi les principales dispositions incluses, il est spécifié que le Décret s'applique également aux ouvriers et employés, même n'appartenant pas à ces commerces, dès l'instant qu'ils y consacrent toute *leur activité*.

ARTICLE 2. —

§ 1 ET 2. — DURÉE DE PRÉSENCE MAXIMA :

46 heures par semaine pour les *Cuisiniers*;

52 heures " " " le reste du personnel.

§ 3. — DÉROGATIONS PAR MESURE TRANSITOIRE, JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 1937.

50 heures par semaine pour les *Cuisiniers*;

56 heures " " " le reste du personnel.

Temps affecté aux repas compris.

§ 4 et suivants. — SEMAINE DE TRAVAIL :

1°) *Dans les villes de plus de 80.000 habitants et dans les Etablissements occupant plus de deux ouvriers ou employés.*

« Répartition égale sur cinq jours ouvrables des heures de présence fixées pour chaque catégorie de personnel, de manière à assurer à chaque ouvrier ou employé un repos de deux journées consécutives. »

2°) *Dans les localités comptant moins de 80.000 habitants.*

Faculté de choisir entre l'un des deux modes de répartition suivants :

a) « Répartition égale sur cinq jours ouvrables des heures de présence fixées pour chaque catégorie de personnel, de

manière à assurer à chaque ouvrier ou employé le repos de deux journées consécutives; »

b) « Répartition égale sur *six jours* ouvrables des heures de présence fixées pour chaque catégorie de personnel. »

A titre de palliatif cet article stipule il est vrai (dernier paragraphe), qu'en cas de *circonstances exceptionnelles* empêchant un établissement d'appliquer la semaine de cinq jours, il pourra être accordé une dérogation par arbitrage du Ministre du travail ou de son délégué.

ARTICLE 3. —

§ 1. — REPOS ININTERROMPU ENTRE DEUX JOURNÉES DE TRAVAIL :

a) *En cas de répartition sur cinq jours :*

Cuisiniers : 12 heures

Reste du personnel : 11 "

b) *En cas de répartition sur six jours :*

Cuisiniers : 13 heures

Reste du personnel : 12 "

AMPLITUDE DE LA JOURNÉE DE TRAVAIL :

N'est pas spécifiée dans le texte du Décret, mais découle implicitement de la règle précédente, par simple déduction. Il s'ensuit donc que cette amplitude maxima permise est de :

a) *En cas de répartition sur cinq jours :*

Cuisiniers : 12 heures

Reste du personnel : 13 "

b) *En cas de répartition sur six jours :*

Cuisiniers : 11 heures

Reste du personnel : 12 "

§ 2. — COUPURES.

« Lorsque l'amplitude de la journée de travail dépassera la durée de présence journalière, elle comprendra un repos ininterrompu au moins égal à ce dépassement pendant lequel le personnel pourra quitter l'établissement. En aucun

cas, les cuisiniers ne devront séjourner dans les cuisines durant ce repos. »

§ 3. — INTERDICTION DU TRAVAIL PAR RELAIS.

Sauf autorisation spéciale par arrêté du Ministre du travail, après avis des syndicats patronaux et ouvriers.

§ 4. — SERVICE DE GARDE.

« Un service de garde, pouvant comprendre la moitié du personnel dans chaque catégorie, pourra être organisé. Les heures de présence et repos du personnel constituant ledit service de garde pourront être différentes de celles fixées pour le personnel du service normal... »

§ 5. — ORGANISATION DU TRAVAIL PAR ÉQUIPES SUCCESSIVES.

Renvoi aux dispositions générales déjà citées, concernant l'ensemble du personnel.

§ 6. — TEMPS ASSIGNÉ AUX REPAS.

« Les durées de présence fixées dans le présent article comprennent les périodes de temps ordinairement assignées aux repas. Lorsque le personnel ne sera pas nourri, la durée journalière de présence sera réduite d'une demi-heure pour chacun des principaux repas. »

Ainsi donc le temps maximum permis de présence qui est de 46 heures pour les cuisiniers, et de 52 heures pour le reste du personnel, comprend encore le temps assigné aux repas.

A raison de deux demi-heures par jour pendant cinq jours par semaine, cela ramène la durée de présence utilisable à :

46 heures — 5 = 41 heures pour les cuisiniers, et

52 heures — 5 = 47 heures pour le reste du personnel.

Et si le personnel n'est pas nourri, — ce qui, il est vrai n'est pas la règle ordinaire —, il y aura lieu de faire une nouvelle déduction de cinq heures par semaine, et le temps de présence ne sera plus dans ce cas que de :

36 heures par semaine pour les cuisiniers, et de

41 " " " " le reste du personnel.

Et il s'agit là de temps de présence et *non de travail effectif*, car l'hôtellerie est loin de se confondre avec une usine où l'on travaille à la chaîne.

Nous verrons tout à l'heure, dans la section suivante consacrée à l'examen du point de vue patronal, de quelle manière cette réglementation fut accueillie. Mais n'anticipons pas, et continuons à analyser le texte du Décret.

§ 7 ET SUIVANTS. — RÉGIME APPLICABLE AUX CILLES DES SAISONS

En raison des mortes-saisons que subissent les établissements de ces stations, la dérogation prévue au § 3 de l'article 2, accordée par mesure transitoire pour l'ensemble du territoire, jusqu'au 31 décembre 1937, leur sera renouvelée les années suivantes, pendant une période de cinq mois consécutifs, s'ils n'ont qu'une saison, et deux périodes de trois mois consécutifs s'ils ont deux saisons.

Le paragraphe suivant, le dernier de cet article, stipule que : « la liste des localités pouvant bénéficier de ces dispositions sera fixée, par arrêté du Ministre du Travail, après avis du Ministre de la Santé Publique ».

Contre ces formalités longues et compliquées, d'ailleurs reproduites ultérieurement et toujours en vigueur, la Chambre Nationale de l'Hôtellerie a toujours vivement protesté, demandant que le Préfet seul soit chargé de ce travail de délimitation.

ARTICLE 4. — MESURES DE CONTROLE.

Les six premiers paragraphes de cet article n'apportent aucune innovation et reproduisent au mot à mot les termes mêmes du Décret du 2 août 1920, sur la Journée de huit heures (1).

Par contre, le paragraphe suivant est nouveau, puisqu'il s'applique à la répartition sur cinq jours.

Dans ce cas, dit le Décret, « un registre spécial, tenu constamment à jour et à la disposition du service de l'inspection

(1) Se reporter au texte du Décret, Appendice.

du travail doit bien indiquer, en regard du nom de chaque ouvrier ou employé, les deux jours consécutifs choisis pour son repos, pendant lesquels il est interdit de l'occuper ».

ARTICLE 5. — DÉROGATIONS PERMANENTES.

Il s'agit des dérogations accordées de façon permanente, et sans autorisation spéciale, eux employeurs, leur permettant de prolonger la durée de présence journalière de certaines catégories d'employés au delà des limites fixées pour l'ensemble du personnel.

Les employés, ainsi visés par le Décret, et nettement déterminés, sont pour la plupart des chefs de service ou tout au moins des ouvriers et employés spécialisés. Sont également compris dans cette mesure les titulaires de certains postes « dont le travail est coupé de longs repos réels ».

Cet article ne fait d'ailleurs que reproduire dans son ensemble une disposition similaire qui existait déjà dans le Décret du 2 août 1920 sur la journée de huit heures (art. 5). Il n'en diffère que sur des points de détail, et ne présente ni innovation ni difficulté (1).

C'est la raison pour laquelle ces dérogations *ne constituent pas des heures supplémentaires* rétribuées en sus du salaire normal.

ARTICLE 6. — DÉROGATIONS TEMPORAIRES.

§ 1. — *Travaux urgents* (Mesures de sauvegarde ou de sauvetage).

Aucun changement apporté au Décret du 2 août 1920, précité (2)

§ 2. — *Surcroît de travail* :

« MAXIMUM ANNUEL : *soixante quinze heures réparties sur soixante jours au maximum.* En aucun cas, la durée de re-

(1) Voir le texte de cet article, Appendice.

(2) Voir Décret du 2 août 1920, Appendice.

pos ininterrompu entre deux journées consécutives de travail ne pourra être réduite au-dessous de dix heures, sauf autorisation exceptionnelle accordée par l'inspecteur du travail. Toutefois le nombre de ces heures pourra être porté à *cent pour* l'année 1937, réparties sur soixante quinze jours. »

Ici nous touchons à un des points névralgiques du Décret. Cette question des heures supplémentaires, jugées insuffisantes motivera, comme nous le verrons sous peu, presque autant que l'obligation d'appliquer les 5/8, l'opposition patronale irréductible.

Le *Décret du 2 août 1920*, sur la journée de huit heures, accordait 104 heures, réparties *sur 52 jours*. (1)

ARTICLE 7. — FORMALITÉS REQUISES.

Cet article est consacré en entier à l'émunération des formalités requises pour pouvoir bénéficier des dérogations prévues à l'article précédent.

Rien de particulier à signaler sur cet article, qui reproduit textuellement les dispositions insérées au même article du précédent décret. (2) Seul, le dernier paragraphe du Décret de 1920, prévoyant la possibilité de remplacer le tableau par un registre, n'est pas reproduit dans le Décret de 1936.

ARTICLE 8. — TARIF MAJORÉ DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES.

« Les heures de travail effectuées par application des dérogations prévues à l'article 6, sous le n° 2 du présent décret, sont considérées comme heures supplémentaires et majorées.

« La majoration ne pourra être inférieure à 25 0/0 ni au taux supérieur qui pourrait être prévu par les conventions collectives de travail et usages en vigueur. »

Il s'agit donc en l'espèce uniquement des 75 heures permises annuellement pour surcroît de travail.

(1) Voir Décret du 2 août 1920, déjà cité.

(2) D°.

Le Gouvernement, adoptant en cela le point de vue de la C. G. T., était résolument hostile au principe des heures supplémentaires. C'est pourquoi, après en avoir limité à l'extrême le nombre permis, il espérait, en les majorant aussi fortement, en rendre l'usage pratiquement prohibitif.

Cette majoration du taux des heures supplémentaires était une innovation du Décret du 16 juin 1937, rien de semblable n'existant dans les Décrets précédents et notamment dans celui du 2 août 1920 précité. Cette sorte de pénalisation frappant le travail ne pouvait illusionner personne, les patrons d'hôtel moins que quiconque. Afin de réaliser coûte que coûte la mystique des quarante heures, le Gouvernement retirait en somme d'une main ce qu'il donnait de l'autre.

*
**

APPRECIATION SUR LE DECRET DU 16 JUIN 1937

Si maintenant, et avant de poursuivre plus loin cette étude, on est tenté d'émettre quelques appréciations objectives et techniques sur l'esprit et la valeur intrinsèque du Décret du 16 avril 1937, on est, en toute impartialité obligé d'admettre qu'il ne correspondait en aucune façon au but poursuivi, à moins que ce but, bien improbable certes, ne fut de désorganiser complètement l'Hôtellerie.

Le temps cependant n'avait pas manqué à ses auteurs pour connaître à fond toutes les données du problème, puisqu'il n'avait vu le jour qu'un an après la loi du 21 juin 1936, instituant la semaine de quarante heures, et qu'il avait été successivement précédé d'un Avant-Projet et d'un Projet, l'un et l'autre plus libéraux et mieux conçus que le texte définitif.

En réalité, au nom de principe sociaux discutables et en l'espèce absolument irréalisables dans la pratique, le Décret du 16 juin 1937, œuvre purement politique et de parti, venait de contre-signer virtuellement la fermeture pure et simple des Etablissement et de consacrer la ruine de l'Industrie Hôtelière.

B) LE POINT DE VUE PATRONAL

Nous venons d'analyser article par article les dispositions contenues dans le Décret du 16 juin 1937.

Dans cette étude purement objective d'un texte légal considéré en lui-même sous l'angle d'une ordonnance gouvernementale s'imposant bon gré mal gré à l'observation des parties en cause, nous nous sommes volontairement abstenus de tous commentaires.

Dans ce paragraphe au contraire, notre position sera tout différente, puisque nous ne planerons plus cette fois au-dessus de la mêlée, mais redescendrons des nuages de la théorie aux réalités terre-à-terre de la pratique.

Nous allons donc pour commencer reprendre un à un les points litigieux, jusqu'alors en suspens, et voir si les patrons, qui avaient formulé des critiques et observations très précises, après examen de l'Avant-Projet, puis du Projet, ont enfin pu obtenir satisfaction, sinon dans l'ensemble, tout au moins sur les quelques points considérés comme vitaux pour l'exploitation de leurs commerces, et sur lesquels le Gouvernement leur avait, jusqu'à la dernière minute, laissé entrevoir des adoucissements et aménagements.

Laissant de côté cette fois les dispositions du Décret, ne présentant pas de sujets de contestations, nous passerons successivement en revue, sous forme de tableau, les questions suivantes, dans l'ordre où elles figurent aux différents articles du Décret :

<i>Durée de présence maxima.</i>	(Art. 2 — § 1 et 2)
<i>Semaine de Travail</i>	(" " — § 4 et suiv)
<i>Repos ininterrompu entre deux journées de travail</i>	(" 3 — § 1)
<i>Déroptions temporaires pour surcroît de travail</i>	(" 6 — § 2)
<i>Tarif majoré des heures supplémentaires</i>	(Art. 8.)

TABLEAU COMPARATIF

Dispositions étudiées	Décret du 16 juin 1937	Projet (28 avril 1937)
1° <i>Durée de présence hebdomadaire maxima :</i>		
a) <i>Cuisiniers</i>	46 heures	45 heures
b) <i>Reste du personnel..</i>	52 heures	50 heures
	temps assigné aux repas compris.	temps assigné aux repas compris.
Dérogation par mesure transitoire, jusqu'au 31 décembre 1937 :		
a) <i>Cuisiniers</i>	50 heures	49 heures
b) <i>Reste du personnel..</i>	56 heures	54 heures
		(dans villes de moins de 20.000 habitants).
Régime applicable aux villes de saisons :		
a) <i>Cuisiniers</i>	50 heures	49 heures
b) <i>Reste du personnel..</i>	56 heures	54 heures
	pendant une seule saison de 5 mois ou deux saisons annuelles de 3 mois (dans les localités désignées par <i>arrêté</i> du Ministre du Travail, après avis du Ministre de la Santé Publique). Il n'est plus question de récupération d'heures perdues, figurant dans le projet.)	(mais seulement jusqu'au 1 ^{er} janvier 1938 et dans les villes de moins de 20.000 habitants. Par contre, possibilité de récupérer 100 heures par an avec limite de 2 heures par jour, dans les localités désignées par les Préfets, quand le personnel aura été engagé pour la saison par contrat écrit).

TABLEAU COMPARATIF

Avant-Projet (10 mars 1937)	Demandes patronales	OBSERVATIONS
45 heures 50 heures temps assigné aux repas compris.	54 heures 60 heures	Le Décret du 16 juin 1937 n'accorde sur ce premier point, on le voit, qu'une satisfaction infime aux re- vendications des organisa- patronales. Par rapport à l'Avant-Projet et au Projet, la durée heb- domadaire de présence n'est étendue que de 1 h. pour les cuisiniers et de 2 heures pour le reste du personnel.
Rien de prévu.		
Aucune disposi- tion spéciale, dé- rogation tempo- raire ou perma- nente, ni récu- pération d'heures perdues, prévue pour villes de saisons.	Demandent en ou- tre le maintien, pour les villes de saisons, des 100 heures annuelles de récupération, à répartir sur une période de 6 mois en cas de saison unique; une se- conde tranche de 100 heures, égale- ment sur 6 mois, dans le cas de 2 saisons annuelles.	Pour les villes de saisons, il est vrai, une certaine ex- tension de la durée de pré- sence est accordée, bien que ces temps soient en- core très nettement insuf- fisants.

Dispositions étudiées	Décret du 16 juin 1937	Projet (28 avril 1937)
2° <i>Semaine de travail :</i> a) <i>Dans les villes de plus de 80.000 habitants et dans les établissements occupant plus de deux ouvriers ou employés.</i> b) <i>Dans les localités comptant moins de 80.000 habitants.</i>	Répartition égale, obligatoires sur 5 jours ouvrables. Repos de 2 journées consécutives. Faculté de choisir entre : a) <i>Répartition égale sur 5 jours.</i> b) <i>Répartition égale sur 6 jours.</i>	Répartition <i>au choix</i> pour toute la France sur 5 jours ou 6 jours consécutifs. Possibilité d'envisager une autre modalité de répartition pendant la durée de l'Exposition de 1937.
3° <i>Repos ininterrompu entre deux journées de travail :</i> a) <i>En cas de répartition sur 5 jours :</i> <i>Cuisiniers 12 heures</i> <i>Reste du personnel 11 heures</i> b) <i>En cas de répartition sur 6 jours :</i> <i>Cuisiniers 13 heures</i> <i>Reste du personnel 12 heures</i>		
4° <i>Déroptions temporaires pour surcroît de travail.</i>	75 heures au maximum réparties sur 60 jours.	75 heures au maximum réparties sur 50 jours. Pour 1937, dérogation spéciale. Possibilité d'user d'un maximum de 100 h. supplémentaires, réparties sur 75 jours.
5° <i>Tarif des heures supplémentaires.</i>	Majorées uniformément de 25 %.	Au tarif normal.

Avant-Projet (10 mars 1937)	Demandes patronales	OBSERVATIONS
Répartition <i>au choix</i> pour toute la France sur 5 jours ou 6 <i>jours</i> consécutifs.	6 <i>jours égaux</i> in- dispensables. Impossibilité ab- solue d'appliquer la semaine de 5 <i>jours ouvrables</i> avec repos de 2 <i>jours consécutifs</i> .	Les dispositions du Décret du 16 juin 1937, sur ce point capital, marquent par contre une régres- sion sensible sur celles insérées à l'Avant-Projet puis au <i>Projet</i> , beau- coup plus libérales et plus souples. C'est le point capital du Décret. Sur tout le reste, il n'y avait que divergences de détails, plus ou moins grandes, et possibilité d'entente.
12 heures 11 heures 13 heures 12 heures	N'acceptent pas la répartition sur 5 jours. Demandent 12 heures uniformé- ment pour <i>tout le</i> <i>personnel</i> .	
75 heures au maximum réparties sur 50 jours.	150 heures réparties sur 60 jours au maxi- mum. Pour la période exceptionnelle de 1937 (Exposition) demandent 225 h.	A noter, ainsi que nous le verrons dans le paragraphe suivant, que les 75 heures supplémentaires permi- ses annuellement, sont à tarif ma- joré. C'est là une innovation aggra- vante du Décret, que ne contenaient ni le <i>Projet</i> , ni l'Avant-Projet. Les organisations patronales deman- daient au contraire que toutes les heures supplémentaires soient à tarif normal. Le précédent Décret, celui du 2 août 1920 sur la journée de huit heures, accordait 104 h. annuelles, réparties sur 52 jours.
Au tarif normal.	Au tarif normal.	Cette disposition nouvelle du Dé- cret, pénalisant toutes les heures supplémentaires permises, fut con- sidérée par les organisations patro- nales comme une mesure d'obstruc- tion et une véritable brimade.

SECTION II

MENACES PRECISES DE « LOCK OUT » PATRONAL

Paru à l'Officiel du 25 juin, le Décret réglementant l'application de la loi de quarante heures dans les Hôtels, Restaurants et Débits de Boissons, devait entrer vigueur trois jours plus tard, le lundi 28 juin.

Chose pour le moins curieuse ! Ce décret portait la date du 16 juin et la signature de M. Léon Blum qui, entre temps, avait été renversé et tenait cependant avant de partir à laisser ce cadeau posthume de choix à son successeur ainsi qu'au Sénat, dont il ne redoutait dès lors plus les foudres !

Quoi qu'il en soit, et délaissant toute considération politique pour demeurer sur le terrain strictement corporatif et économique, il est certain que les organisations patronales ne pouvaient accepter un semblable décret, dont certaines dispositions étaient en contradiction formelle avec les apaisements qui leur avaient été donnés, tout dernièrement encore, et avec le vote récent du Sénat sur la question Hôtelière. Certes « l'exécutif » est maître de ses actes dans le domaine réglementaire. Mais dans le cas présent, le décret n'était pas l'œuvre du nouveau Ministère présidé par M. Chautemps, le Ministère Blum ayant été précisément renversé par le Sénat, hostile à l'économie du décret.

Ainsi que nous l'avons expliqué en analysant ce Décret, c'est surtout l'obligation d'appliquer *les* 5/8, — disposition nouvelle qui ne figurait, sous cette forme impérative, ni dans l'Avant-Projet ni dans le Projet, qui fut jugée inadmissible et inacceptable, à la fois en raison de l'impossibilité de trouver la main-d'œuvre de remplacement suffisante, et du pourcentage de charges que cette mesure nécessiterait.

Le choc en retour ne se fit donc pas attendre et la résistance patronale s'organisa le jour même.

Mais les organisations patronales entendaient bien cependant rester dans la légalité. Dans cet ordre d'idées, une voie s'offrait, celle du « lock-out », réplique de la grève, qui elle n'avait jamais été condamnée au cours des « mouvements sociaux » de 1936.

Puisque le décret, par sa rigidité, allait rendre impossible l'exploitation normale et rationnelle des hôtels, restaurants et débits de boissons, les propriétaires de ces établissements préféraient fermer purement et simplement leurs maisons. Ils en avaient d'ailleurs pris l'engagement formel, le 24 juin, veille de la parution du Décret à l'Officiel au cours de l'Assemblée Générale Extraordinaire du Syndicat et de la Chambre Nationale de l'Hôtellerie Française, en votant à *l'unanimité* une *Résolution* approuvant la fermeture des établissements, si la loi de 40 heures était appliquée sans souplesse à la corporation : ce qui était le cas actuel.

Afin de ne pas allonger outre mesure cette Partie de notre étude, sans cependant omettre aucun détail important de cette période agitée, nous recourrons à nouveau au procédé chronologique, nous bornant, quand quelques éclaircissements sont nécessaires, à de brefs commentaires.

*
**

JOURNÉE DU VENDREDI 25 JUIN

9 h. 30. — Constitution du Comité Exécutif de l'Hôtellerie, de la Restauration et du Commerce des Boissons de France et des Colonies.

10 h. — Audience au Luxembourg.

15 h — Procès-verbal de la 1^{re} séance du Comité Exécutif.

19 h. — Communiqué à la Presse, dont voici le texte :

Communiqué du Comité Exécutif de l'Hôtellerie, de la Restauration, et du Commerce des Boissons de France et des Colonies.

En exécution des résolutions prises dans les ordres du jour des organisations nationales des 21 et 22 avril dernier, confirmées au cours des assemblées générales des conseils d'administration de ces dernières, en date des 22 et 23 juin pour « La Confédération nationale des Débitants de Boissons, Hôteliers, limonadiers et restaurateurs de France » et du 24 juin pour « La Chambre Nationale de l'Hôtellerie Française. »

Un comité exécutif vient d'être constitué qui, dès maintenant, siège en permanence.

Ce comité exécutif a décidé de passer immédiatement à l'action. Il règle en ce moment les détails indispensables de la fermeture des établissements : hôtels, cafés, restaurants de la France entière.

Les organisations nationales ci-dessus désignées rappellent que tous les établissements sont contraints à cette fermeture, dans l'impossibilité où ils se trouvent, en raison de leur situation financière déjà très obérée, de supporter les nouvelles charges que leur impose l'application du décret réglementant la semaine de 40 heures dans leur profession.

C'est avec stupeur qu'ils enregistrent la sévérité des plus importantes dispositions de ce décret qui les placent en présence de difficultés insurmontables.

*
**

JOURNÉE DU SAMEDI 26 JUIN

11 h. — Demande d'audience à M. Chautemps, Président du Conseil.

12 h. 45. — Communiqué de fermeture fixée au Samedi

18 h. — Lettre-circulaire aux Présidents de Syndicats.

20 h. 30. — Conseil extraordinaire de l'Alimentation.

Texte du Communiqué :

Le Comité Exécutif de l'Hôtellerie, de la Restauration et du Commerce des Boissons de France, siégeant en permanence a fixé la date de fermeture des hôtels, cafés, restaurants, débits de boissons dans la France entière au :

Samedi 3 juillet 1937

Pour les dispositions réglant cette fermeture, les 500 syndicats patronaux affiliés à la « Confédération nationale des débitants de boissons, hôteliers, restaurateurs et limonadiers de France » et à « La Chambre nationale de l'Hôtellerie Française », reçoivent dès maintenant des instructions précises à cette fin.

*INSTRUCTIONS AUX PRESIDENTS
DE SYNDICATS DE FRANCE*

Confédération Nationale
des Débitants de Boissons,
Hôteliers et Restaurateurs
de France et des Colonies

4, Rue Milton, PARIS-9^e

Chambre Nationale
de l'Hôtellerie Française
22, Rue d'Anjou, PARIS-8^e

*Comité exécutif de l'Hôtellerie, de la Restauration et du
commerce des boissons de France et des Colonies.*

Monsieur le Président,

Ce matin « le Comité Exécutif de l'Hôtellerie, de la Restauration et du commerce des Boissons » constitué hier vendredi 25 juin, en raison de la gravité de la situation faite à nos commerces par le décret d'application de la semaine de 40 heures, a décidé de fixer la fermeture des Hôtels, cafés, restaurants, dans les termes suivants :

« Le Comité Exécutif de l'Hôtellerie, de la Restauration et du Commerce des Boissons de France siégeant en permanence a fixé la date de fermeture des hôtels, cafés, restaurants, débits de boissons dans la France entière au :

SAMEDI 3 JUILLET 1937

« Pour les dispositions réglant cette fermeture, les 500 syndicats patronaux affiliés à « La Confédération nationale des débitants de boissons, hôteliers, restaurateurs et limonadiers de France » et à la Chambre nationale de l'Hôtellerie française » reçoivent dès maintenant des instructions précises à cette fin. »

Nous comptons absolument sur vous pour conduire immédiatement une action conforme aux décisions de l'Assemblée des présidents de syndicats saisonniers du 22 avril, de

l'Assemblée générale de « La Chambre Nationale de l'Hôtellerie » du 24 juin, conforme également aux décisions de l'Assemblée générale du Conseil d'Administration de « La Confédération nationale des débitants de boissons, hôteliers, restaurateurs et limonadiers de France » des 22 et 23 juin dernier.

Puisque la fermeture, à la date du 3 juillet est devenue pour nos exploitations la seule issue aux difficultés présentes, nous vous signalons les problèmes posés par elle et la solution que vous devez leur donner :

PERSONNEL : Les Hôteliers, restaurateurs, débitants de boissons, devront prévenir leur personnel de leur décision de fermeture et lui donner l'assurance que ses droits seront sauvegardés par eux (respect des engagements, conventions collectives, etc...).

CLIENTELE : Il vous appartient de demander à vos adhérents de prévenir l'ensemble de leur clientèle de la date de fermeture fixée et de lui faire comprendre les raisons de cette mesure : impossibilité d'assurer le service dans les conditions posées par le décret; impossibilité financière, impossibilité d'augmenter les tarifs des chambres, des repas et des consommations; impossibilité même de recruter du personnel qualifié.

Il vous appartient également de demander à vos adhérents de prévenir la clientèle avec laquelle ils ont pris des engagements pour la saison, de l'impossibilité où ils se trouvent de faire face à leurs engagements (tarifs-service) jusqu'à modification du régime instauré par le décret du 16 juin 1937.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de nos sentiments dévoués.

Paris, le 26 Juin 1937.

J. GOMMY,
*Président de la Chambre Nationale
de l'Hôtellerie Française.*

Ph. PLOTTIER,
*Président de la Confédération Nationale
des Débitants de Boissons, Hôteliers,
Restaurateurs et Limonadiers de France
et des Colonies.*

P.-S. — Dès réception de la présente, nous vous recommandons de faire une démarche immédiate près du Maire de votre localité pour le mettre au courant de cette grave décision et lui demander d'intervenir immédiatement près de la Présidence du Conseil et du Ministre de l'Intérieur pour attirer leur attention sur les conséquences de cette fermeture.

Les mêmes démarches pourront être renouvelées auprès du Préfet de votre département.

Vous recevrez d'autres instructions concernant, notamment, l'annonce par affichage de la fermeture prévue.

*
**

Conseil extraordinaire de l'Alimentation

Décide de se solidariser avec les hôtels, cafés, restaurants.

*
**

Journée du Dimanche 27 juin

19 h. — Communiqué à la Presse
(auquel était jointe la liste du *Comité Exécutif*)

Texte du Communiqué :

Le Comité Exécutif de l'Hôtellerie, de la Restauration et du Commerce de Boissons, siégeant en permanence, 22, rue d'Anjou, nous fait les déclarations suivantes :

« Les différentes informations parues dans la Presse, manquent parfois de précisions et sont susceptibles de porter à interprétations » :

En effet, nous remarquons dans les déclarations du Bureau de la Fédération de l'alimentation (C.G.T.) parues dans les journaux d'aujourd'hui des affirmations absolument contraires à la vérité.

Les propos grossiers employés à notre adresse ne font que confirmer le ton avec lequel nous avons eu, jusqu'à ce jour à enregistrer les déclarations de nos contradicteurs.

aussi n'attachons-nous aucune importance à ce manque de courtoisie.

Cette note déclare, en effet, que les employeurs pourront disposer de leurs personnel pendant cinquante heures pour les cuisiniers et pendant cinquante-six heures pour le restant du personnel. On s'abstient évidemment de dire que des heures ci-dessus exposées, il y a lieu de retrancher le nombre d'heures habituellement accordées aux repas (c'est-à-dire 2 heures par jour pour les 3 repas habituels). Le décret en vérité prévoit 1 heure pour les 3 repas... c'est une dérision.

En conséquence, le calcul suivant s'impose, en restant sur la base des 5/8 du décret arbitraire :

Pour les cuisiniers :

50 heures moins 10 heures repas=40 heures de présence.

5 jours

Pour le restant du personnel :

56 heures moins 10 heures repas=46 heures de présence.

5 jours

Ceci pour la période transitoire prévue par le décret, c'est-à-dire jusqu'au 1^{er} Janvier 1938.

Mais à compter du 1^{er} janvier 1938, le régime définitif serait le suivant :

Pour les cuisiniers :

46 heures moins 10 heures repas=36 heures de présence.

5 jours

Pour le reste du personnel :

52 heures moins 10 heures repas=42 heures de présence.

5 jours

Voici donc la vraie situation qui nous est faite par les dispositions actuelles de ce décret.

Si l'on fait cette répartition sur la semaine de six jours, ce qui devrait être la règle, car la loi n'a jamais imposé les 5/8, l'application devrait donc être la suivante jusqu'au 1^{er} janvier 1938

Période Transitoire

Pour les cuisiniers :

50 heures/6 jours moins 12 heures repas=38 heures de présence.

Pour le reste du personnel :

56 heures/6 jours moins 12 heures repas=44 heures de présence.

Régime définitif imposé

par le décret à partir du 1^{er} janvier 1938

Pour les cuisiniers :

46 heures/6 heures moins 12 heures repas=34 heures de présence.

Pour le reste du personnel :

52 heures/6 heures moins 12 heures repas=40 heures de présence.

Si l'on tient compte que pour le personnel en dehors des cuisiniers, les heures de présence représentent 50 0/0 des heures de travail effectif dans nos genres d'exploitation. Le Public et le personnel sérieux apprécieront le sort ultra-favorable qui a été soigneusement réservé à notre industrie dans l'application de cette loi de 40 heures.

Quant aux dérogations de pure fantaisie, pourrait-on nous dire de quelle manière il faudra nous y prendre lorsqu'un groupe de clients, caravanes, tours, arrivés de paquebots, coups de feu dans les cafés, brasseries, etc.. etc.. viendront ou se produiront inopinément dans nos exploitations.

Faudra-t-il prier tout ce monde d'attendre sur le pas de la porte que la demande de dérogation adressée au Ministre ou à son Représentant ait reçu réponse satisfaisante ?

JOURNEE DU LUNDI 28 JUIN

- 9 h. 30. — Audience de M. Chautemps. — communiqué.
— Visite à M. Lamoureux.
12 heures. — Projets d'affiches pour apposer dans les établissements (clientèle - personnel).
15 heures. — Réunion du Comité Exécutif.
15 heures. — Meeting de l'Alimentation Salle Wagram.
20 heures. — Envoi d'une circulaire aux Présidents des Syndicats de province.

Communiqué de la Présidence du Conseil à la Presse

« Le comité Exécutif de l'Hôtellerie, de la Restauration et du Commerce des Boissons a été reçu par M. C. Chautemps, ce matin à l'Hôtel Matignon .

« Il lui a confirmé les résolutions prises à sa séance du samedi 26 juin.

« Le Président du Conseil fait un pressant appel à son esprit de conciliation et lui demande de vouloir bien, en raison des débats parlementaires continuer la conversation dans la journée de jeudi.

« Les pourparlers seront donc repris à cette date. »

PROJET D'AFFICHE

AVIS A NOTRE CLIENTELE

« En raison de l'impossibilité d'appliquer la loi de 40 heures dans les conditions arbitraires irréalisables prévues par le décret d'administration publique qui vient d'être imposé à notre profession, les Hôtels, Cafés, Restaurants seront fermés à partir du

Samedi 3 juillet

« Considérant que la clientèle, en raison même de son pouvoir d'achat ne peut supporter actuellement les hausses nouvelles que justifierait l'application de ce décret, nous

sommes certains qu'elle voudra bien nous excuser d'avoir pris cette mesure à laquelle nous avons été conduits, contraints et forcés.

CONSIGNES ADRESSEES PAR LE COMITE EXECUTIF
aux adhérents, en prévision de la fermeture.
(principales dispositions)

.....
.....

Les mesures arrêtées sont les suivantes :

CLIENTELE :

1°) Baisser tous les volets et rideaux extérieurs du rez-de-chaussée.

2°) Ne pas allumer le soir les enseignes lumineuses ;

3°) Fermer toutes les portes, sauf une seule, pour le passage des clients sédentaires de l'hôtel ;

4°) Fermer les bars, cafés, brasseries, restaurants extérieurs attenants à des hôtels ;

5°) Prévenir la clientèle qu'en raison de l'impossibilité matérielle et financière d'assurer aucun service dans les hôtels, elle est invitée à quitter les établissements le samedi 3 juillet ;

Pour la clientèle qui n'aurait pu toutefois partir à cette date, et pour les clients sédentaires soumis à un long préavis, assurer *uniquement* le service du petit déjeuner du matin ;

Le service des malades, des enfants et des vieillards devra toutefois être assuré dans les chambres par des moyens de fortune.

Pour les clients étrangers qui ont déjà retenu des chambres pour le 3 juillet, il y a lieu, dès maintenant, de leur demander d'ajourner leur arrivée jusqu'à règlement du conflit.

PERSONNEL :

Le personnel devra être invité à prendre, à partir du samedi matin 3 juillet ses deux jours de repos légal ; il est entendu que ces deux journées seront payées ;

Si aucune solution favorable ne se produit dans cet intervalle, vous voudrez bien appliquer les règles de congé prévues par notre convention collective de travail.

A ce sujet, il nous a été signalé que certains employés auraient déjà pris d'office un jour de congé supplémentaire par application de la loi de 40 heures. Cette pratique, tout à fait irrégulière, ne saurait être tolérée car c'est au chef d'établissement, seul, qu'il appartient de fixer, sous sa responsabilité, les conditions d'application des règlements.

Le personnel qui a quitté son service dans ces conditions doit donc être considéré comme ayant rompu son contrat de travail et être renvoyé sans délai.

.....

Journée du mardi 29 juin

- 9 h. — Circulaire aux adhérents de Paris.
- 10 h. — Audition du Comité Exécutif par le Groupe Parlementaire des députés de la Seine.
- 15 h. — Réunion du Comité Exécutif.
- 17 h. — Communiqué à la Presse.

Journée du mercredi 30 juin

- 17 h. — Réunion du Comité Exécutif, et lecture des nombreux télégrammes de félicitations et d'encouragements à la résistance, reçus de toutes les régions de France.
- 20 h. — Envoi d'une circulaire aux adhérents de Paris et aux Syndicats de Province.

Journée du jeudi 1^{er} juillet 1937

- 11 h. 30. — Audience du Président du Conseil au Comité Exécutif.
- 15 h. 30. — Réunion du Comité Exécutif.
- 18 h. ». — Nouvelle audience du Président Chautemps.

*Note du « Comité Exécutif »
de l'Hôtellerie, de la Restauration et du Commerce
des Boissons de France et des Colonies*

1° Modifier l'article 2 du décret du 16 juin 1937 dans le sens suivant :

« Pendant la période transitoire, les cinquante-deux heures pour les cuisiniers et les cinquante-six heures pour le reste du personnel *seront augmentées de deux heures*, dont une demi-heure sera payée au tarif normal.

« Pour Paris seulement, la répartition des heures de présence sera faite, pour les cuisiniers sur CINQ JOURS ET DEMI ouvrables, et, pour le reste du personnel, sur SIX JOURS.

« Toutefois, dans les établissements occupant un cuisinier, les heures de présence seront fixées à cinquante-deux heures, sans majoration, et la répartition des heures de travail se fera sur six jours.

« La discrimination entre les villes de plus ou moins de 80.000 habitants est supprimée.

« En dehors de Paris, dans toutes les autres villes, les heures de présence seront fixées à :

CINQUANTE-HUIT HEURES, y compris une demi-heure payante pour le personnel non cuisinier, et

CINQUANTE-DEUX HEURES, y compris une demi-heure payante pour le personnel cuisinier.

La répartition pour l'ensemble de tout le personnel se fera sur SIX JOURS.

2° L'article 3 sera complété comme suit :

En ce qui concerne le personnel saisonnier, la durée de présence du personnel sera fixée de telle façon que chaque employé dispose entre deux journées consécutives de travail d'un repos ininterrompu de onze heures pour les cuisiniers et de dix heures pour le reste du personnel.

Par modification à l'article 3, paragraphe 8, qui vise les

établissements saisonniers, la durée de présence fixée à cinquante-deux heures et cinquante-huit heures ci-dessus bénéficiera de deux heures supplémentaires sans supplément de salaire à payer.

D'autre part, les établissements saisonniers, pour faire face au travail de pointe et pour tenir compte de la période de morte-saison, bénéficieront de cent heures supplémentaires, sans aucune majoration de salaire.

Cette modification transactionnelle est admise et sera respectée jusqu'à la fin des opérations de la Commission des Experts qui va être créée par le Gouvernement avec mission : d'une part, de faire connaître très exactement les disponibilités du marché du travail dans les industries et commerces intéressés, et, d'autre part, de faire ressortir la situation financière exacte de l'Hôtellerie, de la Restauration et du Commerce des Boissons en général.

Le Comité Exécutif souhaite que cette Commission d'Experts soit au moins composée de deux inspecteurs des Finances et de deux Contrôleurs techniques du Ministère du Commerce en dehors de deux représentants du Ministère du Travail, qui seront plus spécialement chargés de déterminer le marché du Travail intéressant l'ensemble des commerces visés.

Ces propositions qui seront remises à M. le Ministre du Travail dans un but de conciliation et pour tenir compte aussi de l'appel pressant de M. le Président du Conseil, constituent pour le Comité Exécutif les seules possibilités du régime transitoire qui va précéder le régime définitif.

Paris, le 2 juillet 1937.

J. GOMMY,

*Président de la Chambre Nationale
de l'Hôtellerie Française.*

Ph. PLOTTIER,

*Président de la Confédération Nationale
des Débitants de Boissons, Hôteliers,
Restaurateurs et Limonadiers de France
et des Colonies.*

Journée du vendredi 2 juillet

- 10 h. — Audience de M. le Ministre du Travail
(dépôt de la proposition de conciliation patronale)
13 h. — Audience du Président du Conseil.
16 h. — " " "
19 h. 30 " " "

(Signature d'un accord provisoire pour 4 mois, à 1 h. 30 du matin).

TEXTE DE LA PROPOSITION PATRONALE

Comité Exécutif

*de l'Hôtellerie, de la Restauration et du Commerce des
Boissons de France et des Colonies, 22, rue d'Anjou.*

« *Le Comité Exécutif* » de l'Hôtellerie, de la Restauration et du Commerce des Boissons, réuni dans la nuit du 1^{er} au 2 juillet 1937, 22, rue d'Anjou à Paris, pour répondre aux pressants appels de M. le Président du Conseil mettant en valeur l'intérêt général du Pays, tient à témoigner à nouveau son plus vif esprit de conciliation dans le conflit qui le divise avec les représentants de la délégation ouvrière, et a décidé à l'unanimité de présenter, d'une façon irrévocable et définitive ses dernières propositions.

Considérant qu'il est nécessaire d'établir deux régimes distincts entre Paris et la Province, et par importance d'établissements, pour la période allant jusqu'au 1^{er} novembre 1937 il propose ce qui suit :

I°. — *PARIS.* —

a) *pour les cuisiniers :*

50 heures de présence réparties sur 5 jours et demi par semaine.

Pour les maisons occupant un seul cuisinier : 52 heures de présence réparties sur 6 jours par semaine.

b) *Restant du personnel :*

58 heures de présence réparties sur 6 jours par semaine.

2°. — *PROVINCE.* —

a) *pour les cuisiniers :*

52 heures de présence réparties sur 6 jours par semaine.

b) *restant du personnel :*

58 heures de présence réparties sur 6 jours par semaine.

3°. — *HEURES SUPPLEMENTAIRES.* —

Les heures supplémentaires prévues à l'article 6 du décret ne seront pas payées.

Il est bien entendu qu'à l'échéance de cette période d'essai de quatre mois, le Comité Exécutif se réserve le droit de présenter toutes observations utiles avant que n'entre en fonction un régime définitif.

En raison des demandes pressantes formulées au Comité soit, par des Agences de Voyages, soit même à titre individuel, en ce qui concerne l'issue des pourparlers, nous nous voyons dans l'obligation de demander à M. le Président du Conseil de nous faire connaître une réponse définitive pour aujourd'hui 2 juillet 1937 à midi.

Passé ce délai, le Comité Exécutif retire à ses présidents la délégation qu'il leur avait donnée et reprend son entière liberté.

Fait à Paris, le 2 juillet 1937.

(les membres du *Comité Exécutif*) :

MM. PLOTTIER ET GOMMY, BAURIN, CASTEL, CHERICO, DIEBOLD, J. DROUANT, IMATZ, GRASSET, MOLLARD, PARANT, RICHARD, THIESCO.

SECTION III.

LA DECISION DU GOUVERNEMENT DU 3 JUILLET 1937 ET SON ETUDE

§ 1. — *Texte officiel* (1).

Décision du Gouvernement arrêtée le 3 juillet 1937 à 4 h du matin à la suite des négociations engagées entre les délégations patronale et ouvrière au sujet de la Loi de 40 heures dans l'Hôtellerie, la Restauration et le Commerce des Boissons.

Jusqu'au premier novembre 1937, les dispositions du dernier alinéa de l'Art. 2 du Décret concernant la possibilité de dérogations à l'obligation de répartir la durée hebdomadaire de travail sur cinq jours ouvrables pourront, par décision de l'Inspecteur du Travail, être appliquées collectivement, sur demande des organisations syndicales patronales, après avis des organisations professionnelles intéressées, dans les localités ou les départements, où la Commission paritaire de l'Office Public de Placement aura constaté l'impossibilité de fournir aux Etablissements visés par le décret le personnel complémentaire qui serait nécessaire pour permettre d'appliquer le décret en répartissant la durée hebdomadaire de travail sur cinq jours.

Jusqu'à la même date, les chefs d'établissements auront de plein droit la faculté d'utiliser chaque semaine, dans les conditions suivantes, deux heures supplémentaires prélevées sur le crédit prévu à l'article 6, 2°, du décret : la première heure sera payée sans majoration ; la deuxième heure donnera lieu à la majoration prévue à l'article 8, alinéa 2 du décret. Toutefois dans les villes de moins de 80.000 habitants, ces deux heures, au lieu d'être rémunérées, pourront être compensées. Il en sera de même pour les établisse-

(1) Publié au *J. Off.* du 28 juillet 1937, p. 8514.

ments de la Seine occupant au plus deux ouvriers ou employés en contact avec la clientèle.

Pour les établissements situés dans les stations thermales, balnéaires et climatiques, la durée hebdomadaire de travail pourra être augmentée dans la mesure où, au cours des semaines précédentes et en raison de la pénurie de travail, la durée hebdomadaire se sera trouvée réduite au-dessous des limites fixées par l'article 3, en ce qui concerne ces établissements.

La liste des localités pouvant bénéficier de ces dispositions sera dans chaque Département, arrêtée par le Préfet.

Paris, le 3 juillet 1937.

ADDITIF

à l'accord gouvernemental du 3 juillet 1937.

Par ailleurs, il a été décidé la constitution d'une Commission d'enquête destinée à étudier les conditions de la main-d'œuvre et des possibilités financières d'exploitation dans l'industrie hôtelière.

Cette commission sera présidée par le vice-président du Conseil d'Etat ou son délégué, assisté de deux Inspecteurs du travail désignés par le Ministre du travail, deux Inspecteurs des finances et un Contrôleur du ministère du commerce, ainsi que deux délégués patronaux et deux délégués ouvriers désignés par leurs organisations syndicales respectives.

Cette commission devra remettre son rapport au président du conseil avant le 1^{er} octobre prochain.

§ 2. — *Etude de l'Accord du 3 juillet 1937.*

C'est intentionnellement et à juste titre, pensons-nous, que nous qualifions du terme « *accord* », le compromis conclu in-extremis, et à quelques heures seulement du moment prévu pour la fermeture des hôtels, restaurants et débits de boissons, entre le Gouvernement et les organisations

patronales, bien que certaines d'entre celles-ci persistent à le qualifier du vocable « *Décision du Gouvernement* », qui le désigne d'ailleurs officiellement.

Sans vouloir engager une controverse linguistique, nous dirons seulement que dans le langage juridique, qui doit être adopté ici, une « *Décision* » est un acte « unilatéral », *imposé* par la volonté de l'une des parties à l'obéissance de l'autre : ce qui ne fut pas le cas en la circonstance. Il y eut discussion serrée entre les parties, en l'espèce le Président du Conseil et les Délégués Hôteliers. Ceux-ci, en échange de concessions accordées, abandonnèrent leur décision de fermeture. Il s'agit donc bien là d'un acte bi-latéral, donc d'un « *accord* ».

Ceci posé, nous allons maintenant procéder à son analyse :

L'accord du 3 juillet 1937 est bref et concis :

Il ne comprend, en effet, que quatre paragraphes et un additif.

La raison en est que le Décret du 16 juin 1937 continue à subsister et n'est nullement abrogé.

Les dispositions de l'accord ne sont, tout au moins dans l'esprit du Gouvernement, qu'un *modus vivendi* provisoire, à durée très limitée, puisqu'il n'est conclu que pour une durée de quatre mois, jusqu'au 1^{er} novembre 1937.

Dans l'esprit des hôteliers, par contre, les dispositions qu'il contenait devaient être prorogées, après expiration du délai. C'est d'ailleurs ce qui se produisit, ainsi que nous le verrons par la suite.

Les points précis sur lesquels porte l'accord, sont les suivants, cités dans l'ordre :

1°) *Répartition hebdomadaire des heures de présence :*
Possibilité de dérogation collective sur six jours.

2°) *Durée de présence hebdomadaire :*
Régime des heures supplémentaires permises.

3°) *Régime applicable aux villes de saisons :*
Système de la compensation.

1°) *Répartition hebdomadaire des heures de présence.*

- a) Jusqu'au 1^{er} novembre 1937,
- b) Les syndicats patronaux intéressés pourront demander la répartition des heures de présence sur *six jours*.
- c) par dérogation à l'art. 2 du Décret du 16 juin 1937 obligeant de répartir la semaine sur 5 jours ouvrables.
- d) Les dérogations ainsi obtenues auront un caractère collectif ;
- e) elles seront données après avis des organisations professionnelles intéressées ;
- f) dans les localités ou départements où la Commission paritaire de l'Office Public de Placement aura constaté *l'impossibilité de fournir le personnel complémentaire nécessaire* pour appliquer le Décret sur 5 jours.

2°) *Durée de présence hebdomadaire :*

Régime des heures supplémentaires permises.

Aux heures de présence prévues par le décret : (50 heures pour les cuisiniers et 56 heures pour le reste du personnel,) il est prévu que les chefs d'établissements ont de plein droit la faculté d'utiliser chaque semaine

DEUX HEURES SUPPLEMENTAIRES

Une de ces deux heures supplémentaires sera payée sans majoration ; la deuxième sera majorée au taux de 25 0/0. (conformément à l'art. 8, alinéa 2 du décret).

Par ailleurs, les établissements occupant au plus Deux employés en contact avec la clientèle n'auront, lorsqu'ils bénéficieront de ces heures supplémentaires, ni à les rémunérer, ni à plus forte raison à les majorer (deuxième heure), mais à les compenser par des heures de repos pendant les période calmes.

3°) *Régime applicable aux Villes de Saisons.*

Les dispositions spéciales concernant les villes de saisons, désignées dans chaque département par le Préfet (§ 3 et 4

de l'accord du 3 juillet) sont précisées comme suit dans une circulaire adressée le 6 juillet 1937 aux Présidents de Syndicats, par la Chambre Nationale de l'Hôtellerie Française :

— NOTE POUR LES PRÉSIDENTS DE SYNDICATS DES STATIONS. —

Il est rappelé à tous les présidents de syndicats que la décision du Gouvernement instituant le régime transtoire, pas plus que le décret lui-même du 16 juin 1937, n'ont détruit les effets des dérogations consenties à toutes les industries saisonnières relatives au repos hebdomadaire.

D'autre part, le régime des compensations tel qu'il est défini dans la décision du Gouvernement permet, en réalité, pendant la période la plus active (période de pleine saison), de ne rien avoir à payer pour les heures supplémentaires utilisées. Enfin, il est rappelé que le repos ininterrompu entre deux journées de travail, et qui aide à la fixation de l'amplitude, est de 10 heures pour les éléments autres que les cuisiniers, et de 11 heures pour les cuisiniers, ce qui donne une amplitude pour les premiers de 14 heures, pour les seconds de 13 heures. Il va de soi, que dans cette amplitude, les heures de détente généralement accordée seront respectées comme par le passé.

Voici donc l'accord du 3 juillet 1937 conclu et prêt à commencer à fonctionner.

Les patrons, tout en faisant certaines réserves, s'en déclarent satisfaits pour l'instant. — Quant aux organisations ouvrières, elles n'ont que mollement protesté pour la forme, contre le principe des dérogations aux 5/8 escomptés.

Le 3 juillet la paix règne dans l'Hôtellerie. Mais sera-ce pour longtemps ? C'est ce que nous allons voir en abordant la section suivante.

Par ailleurs la Décision du 3 juillet comportait un Additif, signé en même temps que l'Accord.

Cet additif, ainsi que nous le verrons ultérieurement, était des plus importants, et cela à un double point de vue.

Tout d'abord il inaugurait un principe entièrement nouveau, dans les méthodes gouvernementales.

Il permettait enfin aux Hôteliers de faire la preuve de leur bonne foi et de leurs dires. Ce que le Gouvernement précédent avait absolument refusé d'entendre pendant près de six mois, malgré tous les appels de détresse et les efforts incessants des organisations hôtelières, le nouveau Président du Conseil l'admettait cette fois.

En second lieu les conclusions de cette Commission d'Enquête allaient par leurs précisions, aussi bien sur les disponibilités de main-d'œuvre que sur les charges et possibilités financières des exploitations hôtelières, porter un coup décisif aux arguments de la C. G. T. et permettre de reléguer définitivement dans le domaine de l'utopie, non seulement les 5/8, mais encore l'application pure et simple des quarante heures à l'Industrie Hôtelière.

SECTION IV.

Interprétation ouvrière de l'Accord du 3 juillet suivie de la grève du 9 au 21 juillet 1937

§ 1. — *La bataille autour d'un texte.* —

Il suffit, dit-on souvent, d'une simple étincelle pour mettre le feu aux poudres.

En l'espèce, l'étincelle que sincèrement personne n'avait prévue — pas plus les patrons d'hôtels que le Gouvernement —, jaillit quelques jours à peine après la signature de l'Accord du 3 juillet, sur la manière d'interpréter le § 1^{er} de l'Accord.

Reprenons-en le texte :

« Jusqu'au premier novembre 1937, les dispositions du dernier alinéa de l'Art. 2 du Décret concernant la possibilité de dérogations à l'obligation de répartir la durée hebdomadaire de travail *sur cinq jours ouvrables* pourront, par décision de l'Inspecteur du Travail, être appliquées collectivement, sur demande des organisations syndicales patronales, après avis des organisations professionnelles intéressées, *dans les localités ou les départements* où la Commission pa-

ritaire de l'Office Public de Placement aura constaté l'impossibilité de fournir aux Etablissements visés par le décret le personnel complémentaire qui serait nécessaire pour permettre d'appliquer le décret en répartissant la durée hebdomadaire de travail sur cinq jours. »

En bref, les organisations patronales, après avoir accompli les formalités prescrites, c'est-à-dire remis une demande de dérogation collective pour la Région Parisienne à l'Inspecteur divisionnaire du Travail, *continuèrent à appliquer la semaine de six jours*, spécifiant qu'en raison de l'impossibilité de trouver la main-d'œuvre de remplacement suffisante, l'esprit de l'« Accord » impliquait de droit le statu quo sur 6 jours, *la dérogation étant suspensive*.

Voici d'ailleurs le passage de la Circulaire adressée en ce sens par pneumatique à ses adhérents, le 5 juillet 1937, par le Syndicat Général de l'Industrie Hôtelière de Paris :

.....
« En conséquence, et en application des décisions du Gouvernement, nos Syndicats patronaux de la région parisienne ont de suite fait parvenir à l'Inspecteur divisionnaire du Travail du département de la Seine, une demande collective de dérogation, tendant à accorder, en raison de la pénurie de main-d'œuvre professionnelle, la répartition des heures de présence de notre personnel sur Six Jours.

« Nous devons recevoir confirmation dans les premiers jours de cette semaine, *mais en attendant, nous vous précisons, qu'en raison du caractère suspensif de cette demande de dérogation, qui nous a été confirmé par M. le Ministre du Travail, vous devez continuer à répartir les heures de présence du personnel sur Six Jours*.

« Si toutefois le personnel de certains établissements, réclamait dès maintenant le bénéfice des deux jours consécutifs de repos par semaine, nous vous demandons très instamment de ne pas donner suite à cette demande et de vous retrancher derrière les instructions formelles de votre Syndicat.

« En cas de difficultés, nous vous conseillons de nous en avertir de suite. »

A cette appréciation patronale du passage de l'Accord du

3 juillet concernant la durée de la semaine de travail, s'opposait à la même époque de façon diamétralement opposée la conception ouvrière.

Ceux-ci prétendaient en effet tout d'abord qu'il n'y avait pas lieu d'appliquer la dérogation sur six jours autorisée par l'accord du 3 juillet, en cas d'insuffisance constatée de main-d'œuvre de remplacement, car selon eux la main-d'œuvre loin de manquer était abondante, non seulement parmi les cuisiniers, mais parmi les 12.000 chômeurs (1) des travailleurs de l'Hôtellerie et de la Restauration de la région Parisienne.

En second lieu, ils refusaient de reconnaître à la dérogation le caractère suspensif.

Citons à cet égard quelques fragments typiques extraits d'un article d'un des dirigeants syndicaux, paru dans le journal « Le Peuple » du 7 juillet .

« Une fois de plus le patronat de l'industrie hôtelière démontre sa mauvaise foi.

« Le Décret du 25 juin relatant l'application des quarante heures dans les hôtels, cafés, restaurants, spécifie nettement que c'est en cinq jours que la loi doit être appliquée.

« La décision ministérielle du 3 juillet indique que des dérogations temporaires pourront y être apportées lorsqu'il sera prouvé qu'il y a pénurie de personnel.

« En outre, il n'a jamais été indiqué que la période d'enquête justifiait la suspension de l'application du décret.

« Or il n'est pas prouvé qu'il y a présentement manque de main-d'œuvre et, d'autre part, la Commission d'enquête n'a pas encore fonctionné.

« En conséquence, c'est le Décret en cinq jours qui doit être appliqué. »

.....

« Cette situation ne peut durer plus longtemps.

.....

« Nous demandons à tous les délégués du personnel d'exi-

(1) Selon un article paru dans le journal *Le Peuple*, à la date du 7 juillet 1937.

ger l'application des quarante heures conformément au décret et à l'accord du 3 juillet; et de s'opposer à toutes menaces ou sanctions à l'égard d'employés demandant le respect de la loi. »

.....
Dans un autre article du « Peuple » du 7 juillet 1937, nous relevons également ces passages :

« Connaissant cette situation (il s'agit d'un dénombrement de soi-disant chômeurs de la corporation) nous pouvons donc affirmer que la loi est parfaitement applicable en cinq jours. »

.....
Plus loin encore :

« La dérogation ne peut jouer que lorsque la preuve du manque de main-d'œuvre sera faite : jusqu'alors les cinq jours sont la loi.

.....
Enfin pour terminer cet article :

« Au surplus, si les patrons désirent la bagarre, ils trouveront à qui parler. »

§ 2. — *La grève ouvrière des 9-21 juillet 1937.* —

Au reste la menace ne précéda pas longtemps l'action, et dès le surlendemain, c'est-à-dire le 9 juillet, la grève fut déclenchée sur un mot d'ordre des dirigeants des syndicats ouvriers.

A vrai dire cette grève ne touche que très peu l'Hôtellerie et fut surtout une grève de garçons de café.

Instruits par les incidents de juin 1936, les patrons étaient depuis longtemps sur leurs gardes. Aucun hôtel ne fut cette fois obligé de fermer ses portes, même quelques instants seulement. Grâce au dévouement des agents de maîtrise et du nombreux personnel resté fidèle, on eût l'impression très nette, dès le premier jour, que cette grève était un fiasco et n'aboutirait pas.

D'autant plus que cette fois la situation n'était plus la même qu'en 1936. Le gouvernement en effet, peu satisfait de voir ses efforts patients de conciliation mis en échec par les syndicats ouvriers, usa de fermeté et ne toléra aucune

atteinte au droit de propriété ni à la liberté du travail. Toute velléité d'occupation fut empêchée et les piquets de grève dispersés.

L'opinion publique elle-même désapprouva hautement une grève qu'elle ne comprenait pas. Elle l'interpréta comme une manœuvre tendant à saboter l'Exposition, qui venait péniblement d'ouvrir et sur le succès de laquelle chacun comptait pour atténuer la crise.

Cette situation ne pouvait donc se prolonger longtemps ainsi, d'autant plus que de leur côté les patrons, demeurés très unis et très actifs, avaient obtenu sans peine du gouvernement la consécration de leur point de vue. C'est ainsi que le 8 juillet, au cours de la réunion d'une Commission de conciliation au Ministère du Travail, le Directeur du Cabinet du Ministre avait confirmé *le caractère suspensif des demandes de dérogations collectives*.

Par ailleurs la grève s'amenuisait de jour en jour. Malgré les communiqués claironnants insérés dans la presse du Parti, les troupes, sentant la partie perdue, lâchaient tour à tour leurs chefs.

Un dernier espoir, celui d'obtenir de certains patrons moins résistants la reconnaissance des 5/8, disparaissait, les syndicats patronaux ayant à temps conjuré la manœuvre par des circulaires impératives adressées à leurs adhérents.

Il ne restait donc plus d'autre solution pour les dirigeants cégétistes que de capituler, en essayant tout au moins de sauver la face, et d'obtenir la promesse du réembauchage des employés grévistes. — Là encore, le résultat fut piteux, ainsi que nous le verrons bientôt.

Dans la nuit du 20 au 21 juillet à 1 h. 30 du matin, après une journée de délibérations et d'ultimes pourparlers, la grève prit fin, par la conclusion d'un accord conclu à l'Hôtel Matignon.

Le conflit hôtelier était momentanément terminé.

Grâce à leur cohésion et à leur discipline, les organisations patronales avaient en fait gagné la première manche.

Les 5/8 notamment, si redoutables aux exploitations hôtelières, étaient pour l'instant écartés.

SECTION V.

Accord du 21 juillet 1937

§ 1. — *Texte officiel de l'Accord intervenu le 21 juillet 1937 à l'Hôtel « Matignon », (1)*

Jusqu'au 1^{er} novembre 1937, la répartition des heures de travail, prévue par l'accord du 3 juillet, s'effectuera sur Six Jours.

L'enquête relative à la main-d'œuvre qualifiée et professionnelle portera, d'une part sur les besoins des employeurs et, d'autre part sur la recherche des disponibilités de main-d'œuvre.

Pour déterminer leurs besoins en main-d'œuvre qualifiée, les employeurs auront à adresser, dans un délai, de quinze jours, l'état par catégories du personnel complémentaire nécessaire.

La Commission professionnelle fonctionnant à l'Office départemental de Placement, à laquelle seront adjoints en nombre égal des représentants des organisations patronales et ouvrières, contrôlera le bien-fondé des demandes.

La même Commission évaluera les ressources en main-d'œuvre professionnelle et qualifiée existant dans tous les bureaux de placement publics ou privés.

Cette recherche devra être terminée dans un délai de 15 jours après la clôture de l'enquête relative aux besoins.

Jusqu'au 1^{er} novembre 1937, l'application de la durée du travail, prévue par le présent accord et l'accord du 3 juillet 1937, sera assurée soit par des appareils de pointage, soit par un registre au choix de l'employeur.

Les délégués de maison auront la faculté de consulter les registres ou d'examiner les appareils de contrôle. En cas

(1) Publié au *Journal Officiel* du 28 juillet 1937, p. 8.515.

d'insuffisance prétendue par eux, soit sur la durée du travail, soit sur le paiement des heures supplémentaires, ils devront saisir l'inspecteur du travail chargé du contrôle de la maison.

Les heures supplémentaires seront rémunérées :

— pour le personnel salarié, au taux normal majoré de 25 0/0 à partir de la deuxième heure hebdomadaire, conformément à l'accord du 3 juillet 1937.

— pour le personnel au pourboire, par l'attribution d'une indemnité horaire, à partir de la deuxième heure hebdomadaire, indemnité fixée à 2 fr. 50, représentant la majoration ci-dessus (le salaire normal étant représenté par les pourboires réalisés pendant le temps supplémentaire) .

Des contrôles fréquents seront effectués par le service d'Inspection du travail.

Dans un esprit de conciliation et d'apaisement, le personnel qui s'est mis en grève sera réintégré.

Toutefois, les représentants patronaux estiment qu'en raison des incidents qui se sont produits et des embauchages qui ont eu lieu, il leur est impossible de ne pas réserver un certain nombre de cas particuliers.

§ 2. — *Etude de l'Accord du 21 juillet 1937.* —

Cet accord, mettant fin à la grève ouvrière, est moins important pour notre étude que celui du 3 juillet.

Sa principale disposition, insérée au § 1, concerne la durée de la semaine de travail. Cette fois, l'équivoque n'est plus possible. Il ne s'agit plus en effet de semaines de cinq ou six jours, selon les disponibilités de main-d'œuvre. Le texte est péremptoire :

« Jusqu'au 1^{er} novembre 1937, la répartition des heures de travail, prévue par l'accord du 3 juillet, s'effectuera sur SIX JOURS ».

Les paragraphes suivants ont trait à « l'enquête relative à la main-d'œuvre qualifiée et professionnelle ». Celle-ci se-

ra menée par une Commission professionnelle mixte, fonctionnant à l'Office Départemental de Placement.

Il est plus loin précisé de quelle manière fonctionnera dans les hôtels le service de contrôle relatif à la durée du travail. Les employeurs auront le choix entre des appareils de pointage ou registres spéciaux.

La rémunération des heures supplémentaires reste celle fixée par la Décision du 3 juillet, à savoir :

— la première heure supplémentaire hebdomadaire, payée au tarif normal;

— la deuxième, majorée de 25 0/0.

Une disposition nouvelle cependant concerne le personnel au pourboire, à qui il est accordé une légère indemnité compensatrice.

La fin de l'accord a trait à la réintégration des grévistes, sous certaines conditions, et au respect des droits acquis des employés réintégrés.

Avec les accords des 3 et 21 juillet 1937, se termine ce que l'on pourrait appeler la période « héroïque » de l'Hôtellerie.

La « Bataille des 40 heures » n'est cependant pas terminée car, il ne faut pas l'oublier, ces Accords ne sont que provisoires.

La Commission d'Enquête va maintenant commencer à se livrer au long travail qui lui est dévolu, et pendant plusieurs mois le calme va enfin renaître momentanément dans l'Hôtellerie et la Restauration.

Mais à la suite de la publication de ses conclusions, préconisant à nouveau l'application des 5/8, sous certaines conditions, le conflit va rebondir et l'orage sera une fois encore sur le point d'éclater. Mais n'anticipons pas, et bornons-nous pour l'instant à ces quelques considérations générales.

CHAPITRE IV

PERIODE DE LA COMMISSION D'ENQUETE

Dans un sens étroit, cette période va du 28 juillet 1937, date de la signature par le Président du Conseil de l'Arrêté instituant la Commission d'Enquête de l'Hôtellerie, jusqu'au 17 décembre de la même année, jour où la Commission, ayant terminé ses travaux, remet les conclusions de son rapport.

Considérée au contraire dans un sens large cette période dite « *de la Commission d'Enquête* » peut être, pensons-nous, prolongée avec fruit au-delà du 17 décembre et englober tout ce qui en découlera et n'en sera que la conséquence logique, directe et immédiate, et se terminer seulement seulement vers Mars 1938, au moment où le nouveau Décret élaboré en remplacement de celui du 16 juin 1937, et prêt à sortir, ne sortira pas alors, par suite de la chute du Ministère Chautemps.

C'est cette seconde méthode plus claire et plus rationnelle, croyons-nous, que nous adopterons.

Le plan de ce Chapitre comprendra donc les sections suivantes :

SECTION 1. — DÉSIGNATION PAR LE GOUVERNEMENT DE LA COMMISSION D'ENQUÊTE DE L'HOTELLERIE ET PROGRAMME DE CETTE COMMISSION.

SECTION 2. — TRAVAUX DE LA COMMISSION D'ENQUÊTE.

SECTION 3. — RAPPORT ET CONCLUSIONS DE LA COMMISSION D'ENQUÊTE.

SECTION 4. — RÉACTIONS CONSÉCUTIVES AU DÉPÔT DES CONCLUSIONS DE LA COMMISSION D'ENQUÊTE.

PRÉSENTATION D'UN PROJET DE DÉCRET DESTINÉ A « RÉVISER » CELUI DU 16 JUIN 1937.

SECTION I.

Désignation par le Gouvernement de la Commission d'Enquête de l'Hôtellerie et programme de cette Commission.

§ 1. — *Texte Officiel.* (1)

PRESIDENCE DU CONSEIL

Commission d'enquête chargée d'examiner les disponibilités de main-d'œuvre et la situation économique de l'industrie hôtelière.

Le président du Conseil,

Arrête :

ARTICLE PREMIER. — Il est institué à la présidence du conseil une commission d'enquête chargée d'examiner les disponibilités de main-d'œuvre et la situation de l'industrie hôtelière.

ART. 2. — sont nommés :

Président de la Commission.

M. Théodore Tissier, vice-président du conseil d'Etat.

Vice-Président,

M. Lorient, conseiller d'Etat.

Membres,

M. Plottier, président de la confédération nationale des débitants de boissons.

M. Gommy, président de la chambre nationale de l'hôtellerie française.

M. Didaret, secrétaire de la fédération de l'alimentation.

M. Cot, secrétaire du syndicat des cuisiniers de Paris.

M. Lachaze, auditeur au conseil d'Etat.

MM. Panié et Labbe, inspecteurs des finances.

(1) *Journal Officiel* du 29 juillet 1937, p. 853.

M. Nathan, conseiller technique du ministère du commerce.

MM. Mattéi et Debretagne, inspecteurs du travail.

ART. 3. — Le rapport de la commission d'enquête devra être soumis au président du conseil le 15 octobre 1937 au plus tard.

ART. 4. — Le secrétaire général de la présidence du conseil est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Fait à Paris, le 28 juillet 1937.

Camille CHAITEMPS.

§ 2. — *Programme de la Commission d'Enquête.*

Le programme de la Commission, son utilité, les buts qu'elle recherche et les résultats escomptés, ainsi que la méthode préconisée, sont très clairement définis par la Circulaire adressée le 26 août 1937 par le Syndicat Général de l'industrie hôtelière de Paris à ses adhérents, dont nous reproduisons ci-dessous le texte in-extenso :

« Monsieur et Cher Collègue,

« Conformément à l'accord intervenu le 2 juillet 1937 à la Présidence du Conseil relatif à l'application de la semaine de 40 heures dans l'hôtellerie, la Restauration et le Commerce des Boissons, qui prévoyait la création d'une Commission d'Enquête, le Gouvernement par arrêté du 29 juillet 1937 a désigné les membres de cette Commission.

« Cette Commission d'Enquête a reçu comme mission d'étudier :

- a) *le marché du travail dans l'Hôtellerie, la Restauration et le Commerce des Boissons,*
- b) *la situation financière générale de ces industries et commerces.*
- c) *les conditions d'exploitation qu'exigent nos établissements pour une exploitation normale.*

d) *le mouvement de la clientèle française et étrangère dans nos établissements.*

« Nous sommes très heureux d'avoir enfin obtenu que soit désignée une Commission d'Enquête chargée « *spécialement* » d'étudier la situation réelle de l'Industrie Hôtelière. C'est la première fois que le problème de l'Hôtellerie sera pris dans son ensemble et que nous allons avoir la possibilité de présenter à des personnalités nous donnant toute garantie le bilan exact d'une industrie qui, si elle n'est pas aidée, va indiscutablement à la ruine.

« Nous sommes en droit d'espérer que les travaux prévus aboutiront à des conclusions susceptibles de donner de justes bases d'appréciation pour tous les problèmes intéressant notre corporation; non seulement l'application de la semaine de 40 heures mais encore l'adaptation de la législation civile à la situation particulière de l'Hôtellerie (législation des loyers, responsabilité, etc...) la réforme d'une législation fiscale écrasante (patente, impôts fonciers, etc...) l'assainissement des dettes gagées sur les hôtels (dettes hypothécaires, nantissements)...

« De cette Commission d'Enquête peut dépendre l'avenir de toute la corporation et la possibilité de maintenir en face d'une concurrence étrangère de plus en plus efficace la renommée traditionnelle de qualité, de confort, et de prix abordables de tous nos établissements.

« Nous devons vous indiquer que dans la Commission d'Enquête divisée en 2 sous-commissions, M. Gommy, Président de la Chambre Nationale de l'Hôtellerie fait partie de la sous-commission économique.

« Monsieur Plottier, Président de la Confédération Nationale des Boissons, fait partie de la sous-commission de la main-d'œuvre et du Marché du Travail.

« Les deux Présidents vont consacrer tous leurs efforts et tout leur temps à ce que les travaux de cette Commission soient favorables aux intérêts de notre corporation, aussi avons-nous le *devoir impérieux* de leur fournir une documentation complète et précise.

.... Nous ne pouvons plus désormais nous ne tenir à des

généralités, à des plaintes, à des informations limitées ou à des vœux; dans l'intérêt même de la corporation nous devons étayer nos arguments par des Faits et par des Chiffres.

« En conséquence, nous vous prions de trouver ci-inclus :

« 1°) un questionnaire en double exemplaire dont les différents tableaux permettront d'avoir des renseignements détaillés sur les conditions d'exploitation, la situation financière, les frais de personnel, etc.. de nos établissements.

(les deux exemplaires de ce questionnaire devront être remplis de toute urgence et retournés au siège de notre syndicat).

« 2°) un questionnaire faisant connaître les besoins en personnel que nécessiterait l'application du décret du 16 juin 1937 (Loi des 40 heures)

(l'un de ces questionnaires sera envoyé au siège de notre Syndicat et le second à :

Monsieur l'Inspecteur Divisionnaire du Travail

391, rue de Vaugirard, Paris.

« Nous vous demandons instamment, non seulement dans votre intérêt particulier, mais aussi dans l'intérêt général, de nous retourner dans le plus bref délai et en tout cas **AVANT LE SAMEDI 4 SEPTEMBRE 1937** les questionnaires ci-joints.

« Il est bien entendu d'ailleurs que les renseignements que vous nous enverrez ne seront utilisés qu'avec le souci rigoureux du **SECRET PROFESSIONNEL**.

« Nous devons absolument compter sur votre dévouement total et sur ce magnifique esprit de discipline dont vous avez su donner l'exemple dans les événements récents.

« Grâce à vous, nous avons déjà obtenu des résultats très appréciables et nous sommes sûrs que vous nous accorderez votre collaboration complète pour ne pas laisser échapper cette Chance Unique de sortir notre corporation de la situa-

tion très grave dans laquelle elle se débat depuis quelques années.

« Veuillez agréer, Monsieur et Cher Collègue, l'expression de nos sentiments toujours très dévoués. »

Pour le Président

Le Vice-Président

(SIGNATURE)

*
**

SECTION II

TRAVAUX DE LA COMMISSION D'ENQUETE

Malgré le titre de cette rubrique, nous ne relaterons pas ici le détail des importants travaux auxquels va se livrer la Commission d'Enquête au cours des nombreuses réunions tenues pendant les mois qui vont suivre.

Nous nous bornerons à suivre au jour le jour le cours des événements selon la méthode déjà suivie précédemment par nous, et à en relater succinctement les plus marquants.

Les organisations patronales hôtelières ayant de leur côté ouvert une large enquête, parallèlement à l'enquête officielle de la Commission, et en même temps qu'elle, notre exposé chronologique notera ainsi les faits et événements de tous ordres, les plus saillants, au fur et à mesure de leur rencontre.

*
**

Rien de bien intéressant pour notre étude à signaler pendant le mois d'août 1937, mois où commença à fonctionner

la Commission d'Enquête, installée à l'Hôtel Matignon le 3 août, par M. William Bertrand, sous-secrétaire d'Etat à la Présidence du Conseil. On en est encore aux préliminaires.

Quant aux questionnaires adressés par les organisations patronales hôtelières à leurs adhérents, cela fut fait seulement dans les derniers jours de ce mois.

En septembre, nous notons tout d'abord une circulaire patronale, demandant aux adhérents un supplément d'informations, afin de faciliter la tâche de la Commission d'Enquête, et dont voici le texte :

Monsieur et Cher Collègue,

« Pour nous permettre de répondre à la demande de la Commission d'enquête qui désire connaître d'une manière très complète la situation difficile et précaire des grands Etablissements hôteliers au cours de ces dernières années, nous vous serions reconnaissants de vouloir bien nous faire parvenir, avant le 20 septembre, au siège du syndicat 22, rue d'Anjou :

— *les bilans annuels,*

— *les rapports présentés par votre Conseil d'Administration aux Assemblées Générales depuis 1930,*

ainsi d'ailleurs que toute *documentation particulière* à votre Etablissements pouvant faire ressortir la triste situation de l'Hôtellerie en général et le marasme dans lequel s'est débattue cette Industrie au cours de la période de crise.

« Nous vous demandons également de nous envoyer une notice exposant brièvement l'historique de la constitution de votre Société ainsi que les difficultés de toutes sortes et les événements marquants (réduction de capital, liquidation judiciaire, faillite, fermeture...) rencontrés au cours de l'exploitation de votre établissement.

« Dans l'attente de votre prompt réponse, nous vous

prions d'agréer, Monsieur et Cher Collègue, l'expression de nos sentiments distingués et dévoués. »

(SIGNATURE).

Les réponses aux questionnaires commencent à arriver, mais cependant en nombre restreint, insuffisant au gré des dirigeants des Syndicats patronaux. Il est vrai que ce travail demandé aux hôteliers est délicat et tombe en pleine saison, alors qu'ils ont peu de loisirs pour le mener à bien.

C'est ainsi que le 22 septembre a lieu le dépouillement et l'envoi à la Commission d'enquête, des questionnaires relatifs cette fois à la situation financière de l'Hôtellerie.

Dores et déjà, il ressort que le rapport d'ensemble et les conclusions de l'enquête que les organisations patronales hôtelières devaient présenter *avant le 1^{er} octobre 1937*, ne pourront l'être en temps voulu. Aussi un délai supplémentaire de 15 jours a-t-il été sollicité et accordé.

Ce temps devra être mis sérieusement à profit ainsi qu'en témoigne la circulaire pressante, dont le texte suit :

GROUPEMENT DES HOTELIERS DE FRANCE
ET DES COLONIES

CHAMBRE NATIONALE DE L'HÔTELLERIE
FRANÇAISE

22, rue d'Anjou, Paris

Paris, le 28 septembre 1937.

AUX PRESIDENTS DE SYNDICATS

CIRCULAIRE N° 23.

1°. — *Commission d'enquête de l'Hôtellerie, la Restauration, des Cafés et des Débits de boissons.* — .

Les deux sous-commissions ont tenu hier, 27 septembre, une réunion importante. En raison de l'ampleur de cette en-

quête, et du travail que va nécessiter l'établissement du Rapport général, un délai supplémentaire de 15 jours a paru nécessaire pour l'achèvement du travail demandé.

Nous devons mettre à profit ce délai ultime pour compléter notre documentation. Si à la suite de l'envoi de notre dernière circulaire nous avons vu avec satisfaction certaines organisations syndicales assurer l'accélération de l'envoi des questionnaires, il n'en reste pas moins qu'à ce jour, l'importance du nombre de collègues qui se sont abstenus de répondre est telle qu'elle prouve une indifférence qui est loin d'être à l'honneur de notre industrie.

Nous insistons de nouveau près de tous nos collègues, qui sans doute se font une fausse idée de l'importance réelle que l'on doit attribuer au rôle de la Commission d'Enquête sur l'avenir de la corporation, pour leur demander instamment de profiter du délai indiqué ci-dessus pour nous retourner le plus rapidement possible les questionnaires qui sont encore en leur possession.

Il est bien entendu qu'ils n'auront à répondre qu'aux seules questions que leur comptabilité particulière leur permettra de satisfaire; pour les autres questions, ils les laisseront en blanc.

Mais encore une fois *tous les hôteliers, tous les restaurateurs, tous les cafetiers* se doivent de répondre à notre appel et nous donner la satisfaction, parlant en leur nom, d'apporter aux pouvoirs publics la preuve en quelque sorte matérielle d'une situation qui ne peut, persistant, que rendre précaire la vie de nos commerces.

Les Présidents de Syndicats sont invités à entreprendre les démarches les plus pressantes près de leurs collègues pour hâter l'envoi de la documentation que nous attendons et sans laquelle notre travail ne pourra qu'être incomplet.

Ils sont invités dans la mesure où ils pourront le faire à nous faire connaître par un simple état le nombre de leurs adhérents et le nombre des réponses envoyées.

Enfin, le Président de la Chambre Nationale de l'Hôtellerie insiste une fois de plus sur le caractère *absolument confidentiel* de la documentation remise, et se trouve en mesure

d'apporter à tous les collègues les apaisements qu'ils souhaiteraient recevoir sur ce point.

II. — *Etablissements hôteliers en liquidation judiciaire ou en faillite.*

Les Présidents de Syndicats sont invités à rechercher près des Tribunaux de Commerce de leur région ou près des Tribunaux Civils lorsque ceux-ci jugent commercialement, le nombre des établissements hôteliers en liquidation judiciaire ou en état de faillite.

Cet état fera l'objet d'un tableau comportant le nom de l'Etablissement, son importance en chambres, la date de la mise en liquidation ou en état de faillite, son administration sous le régime de la liquidation ou de la faillite et tous renseignements complémentaires s'il y a lieu, relatifs aux conditions de son exploitation — importance du personnel — prix généralement pratiqués.

Ces renseignements devront parvenir à la Chambre Nationale de l'Hôtellerie dans le délai de quinze jours.

III. — *Saison 1937.*

Les Présidents de Syndicats intéressés sont priés de bien vouloir faire tenir à la Chambre Nationale de l'Hôtellerie un rapport succinct sur les résultats de l'exploitation saisonnière dans leur région ou dans leur station et faire ressortir dans cette note la comparaison par rapport à la saison 1936.

IV. — Le Président de la Chambre Nationale de l'Hôtellerie remercie vivement les Présidents de syndicats près desquels il a trouvé le plus grand dévouement pour l'aider à rassembler la documentation exigée par la Commission d'enquête. Il s'excuse de n'avoir pu le faire par lettre directe et les prie de trouver ici l'expression de toute sa reconnaissance.

Le Président de la Chambre Nationale
de l'Hôtellerie Française

(SIGNATURE).

Octobre 1937 n'apporte que peu d'éléments d'informations à notre enquête journalière.

Signalons seulement, côté patronal, deux réunions de la Commission d'Enquête, à l'Hôtel Matignon : l'une, à la date du 1^{er} octobre ; la seconde, le 8 octobre, au cours de laquelle une délégation du Syndicat général de l'Hôtellerie Parisienne fut entendue.

Dans le clan ouvrier, il y a lieu de noter une certaine nervosité, au cours et à la suite de la Conférence des Syndicats de l'Hôtellerie, qui se tint à Lyon les 24 et 25 octobre, et se termina par le vote de la **résolution suivante** :

.....
« Application intégrale dans la profession de la loi de 40 heures, après la période transitoire et en fonction du décret du 16 juin 1937. Ces quarante heures sont réparties en cinq journées de travail avec paiement de six journées. Suppression du pourboire. »

Suit un passage concernant l'Espagne, puis :

« Notre ami, André Février, Ministre du Travail, a reçu une délégation des congressistes, qui lui a remis le texte des résolutions adoptées.

« André Février a déclaré à la délégation que la loi devait être appliquée dès le 1^{er} novembre et a promis de soumettre de suite ce texte à M. Camille Chautemps (1). »

Novembre 1937.

Prorogation de l'Accord du 3 juillet 1937.

On se souvient que pour mettre fin au grave différend survenu fin juillet 1937, entre les hôteliers et leur personnel, à la suite de la parution du Décret du 16 juin 1937, instituant obligatoirement les 5/8 dans les villes de plus de 80.000 habitants, et afin d'éviter un lock-out sur le point d'éclater, M. Chautemps, arbitrant le conflit, apporta une *solution provisoire*, grâce à un compromis réglant les heures de travail et leur répartition dans la semaine. Cet ar-

(1) Article paru le 28 octobre 1937 dans le journal *Le Populaire*, sous la signature de M. C.-Reynard.

bitrage prit le nom de *Décision du Gouvernement du 3 juillet*. (1)

En réalité, ainsi que nous l'avons expliqué, il s'agissait d'un véritable Accord, suspendant jusqu'au 1^{er} novembre 1937, l'application des 5/8, sous certaines conditions. En même temps un Additif (2) prévoyait la création de la Commission d'Enquête, dont nous nous occupons actuellement.

S'en tenant à la lettre de la *Décision du 3 juillet*, et non à son esprit, les Syndicats Ouvriers, par une résolution votée au cours de la Conférence Syndicale Hôtelière de Lyon, les 24 et 25 octobre, et par une campagne de presse amorcée dans les journaux de leur parti, émettaient la prétention d'appliquer immédiatement les 5/8 dans l'Hôtellerie, sans attendre les conclusions de la Commission d'Enquête.

Les syndicats patronaux au contraire continuaient d'affirmer que les 5/8 étaient inapplicables dans l'Hôtellerie, faute de main-d'œuvre spécialisée en nombre suffisant et en raison du prix de revient exagérément accru que l'adoption de cette mesure occasionnait. Ils spécifiaient qu'en tout cas ils attendraient le rapport de la Commission d'enquête.

Le conflit, on le voit, menaçait à nouveau de rebondir. C'est pourquoi, sans plus attendre, le gouvernement convoqua le 5 novembre les délégués patronaux et ouvriers, à l'Hôtel Matignon. Au cours de cette réunion, présidée par M. William Bertrand, sous-secrétaire d'Etat à la Présidence du Conseil, et M. Chaillé, Directeur du Cabinet du Ministre du Travail, on devait continuer à examiner la situation résultant à la fois des accords de juillet et de l'état actuel des travaux de la Commission d'Enquête, présidée par M. Tissier.

Cet examen ne donna lieu à aucune convention nouvelle, les deux parties ayant déclaré faire confiance au gouvernement pour les décisions qu'il pourrait être amené à prendre.

Ces décisions furent les suivantes :

1°) Continuation du statu quo établi par les accords des 3 et 21 juillet 1937, jusqu'à ce que la Commission d'Enquête

(1) Se reporter *supra*.

(2) D°.

ait terminé ses travaux et remis ses conclusions : c'est-à-dire début ou au plus tard courant décembre.

2°) Constitution immédiate, — à la demande des représentants ouvriers et des fonctionnaires du Ministère du Travail, et avec l'acquiescement des représentants patronaux, — de sous-commissions paritaires locales, destinées à se déplacer et à aller effectuer des sondages et vérifications dans un certain nombre d'hôtels.

Sans plus attendre, la Sous-Commission régionale de Paris commença, dès le 8 novembre, ses réunions et enquêtes. Siégeant sans désespérer, matin et soir, de nombreux hôtels de toutes catégories furent ainsi visités. Ces visites avaient trait à la main-d'œuvre, la délégation ouvrière prétendant que les tableaux de marche présentés par les directions et indiquant d'une part le personnel actuellement en place, et d'autre part le personnel supplémentaire que nécessiterait l'application des 5/8, ne correspondaient pas à la réalité.

Voici d'ailleurs quelle était la tâche exacte assignée à chaque sous-commission.

Il s'agissait de rechercher pour chaque établissement visité :

1°) Le personnel occupé dans chaque catégorie professionnelle mentionnée sur le tableau ci-joint :

- a) avant l'application du décret du 16 juin 1937;
- b) au moment de l'enquête.

2°) Le personnel, par catégorie professionnelle, qui sera nécessaire au 1^{er} janvier 1938 :

- a) si la répartition des heures de présence est faite sur six jours;
- b) si la répartition des heures de présence est faite sur cinq jours.

3°) La somme des salaires payés :

- a) avant le 16 juin 1937;
- b) au moment de l'enquête.

4°) L'augmentation des charges des employeurs pour l'application du décret du 16 juin 1937, relatif à l'application de la loi de quarante heures, au 1^{er} janvier 1938 :

a) avec la répartition des heures de présence sur six jours;
b) avec la répartition des heures de présence sur cinq jours.

*
**

La Sous-Commission Parisienne, dans un louable souci d'objectivité et d'impartialité, entoura ses enquêtes des précautions les plus minutieuses. C'est ainsi que de nombreux employés, au cours de ces démarches, pris au hasard dans différents services, furent questionnés à l'improviste, et tous ces renseignements furent soigneusement notés.

Les résultats ne se firent pas longtemps attendre et se retournèrent vite contre ceux qui comptaient confondre les patrons et prouver que les 5/8 n'apporteraient que peu de changements dans la structure du personnel.

Ce que voyant, la délégation ouvrière cessa brusquement de participer aux visites de la Sous-Commission d'Enquête, dont elle se retira.

Pour justifier cette attitude d'autant plus étrange que c'était elle qui avait surtout insisté pour la création de cette Sous-Commission, voici le motif allégué, dont nous reproduisons les termes publiés, sous forme de communiqué, dans un journal du Parti : (1)

L'ENQUETE POUR L'APPLICATION DES CINQ HUIT DANS L'INDUSTRIE HOTELIERE

« La fédération de l'alimentation publie un communiqué dans lequel elle déclare que les délégations ouvrières faisant partie des commissions d'enquête sur les effectifs présents et les effectifs éventuels que l'application des cinq jours nécessiterait, se sont vues contraintes, à leur regret, de cesser les enquêtes en cours.

« Elle motive cette décision par le fait que les patrons veulent considérer comme base d'exploitation normale la période

(1) *L'Humanité*, journal du 13 novembre 1937.

de actuelle, se refusant à tenir compte de l'Exposition, qui a apporté dans l'industrie hôtelière une activité inaccoutumée. D'autre part, les commissions sont dans l'impossibilité de contrôler les chiffres donnés par les employeurs. »



La Sous-Commission Parisienne, comprenant dès lors seulement des délégués patronaux et des fonctionnaires du Ministère du Travail, n'en continua pas moins ses travaux, sans la participation ouvrière.

Mais afin de mettre le public juge de la situation, les syndicats patronaux firent à leur tour paraître dans la presse, à la date du 19 novembre 1937, le communiqué suivant :

Chambre Nationale
de l'Hôtellerie Française
22, Rue d'Anjou, PARIS-8°

Syndicat Général de
l'Industrie Hôtelière de Paris
22, Rue d'Anjou, PARIS-8°

COMMUNIQUE A LA PRESSE

Dans une note récemment publiée par la presse, la Fédération Nationale des Travailleurs de l'Alimentation (C.G.T.) tente de justifier la décision prise par les délégations ouvrières de ne plus participer aux travaux des Commissions d'Enquête constituées dans 13 villes de France, à la demande du Ministre du Travail, pour examiner la question de l'application des 5/8 dans l'Hôtellerie.

Il y a lieu d'opposer aux allégations de « La Fédération Nationale des Travailleurs de l'Alimentation » le démenti le plus formel, car dans tous les établissements visités, les membres des commissions en question ont eu à leur disposition toute la documentation nécessaire et les délégués ouvriers ont reçu toutes facilités pour interroger, *hors de la présence de leurs patrons*, les chefs de services et employés sur l'application éventuelle de la semaine de *cinq jours* dans leur établissement.

Les organisations patronales observent que les premiers

renseignements obtenus confirment leur thèse et que dans tous les hôtels enquêtés l'augmentation d'effectifs, et par conséquent l'accroissement des charges que nécessiteraient les 5/8 a pu être prouvée et chiffrée.

Il est donc à présumer que les raisons véritables de l'abstention des délégués ouvriers réside plus exactement dans le fait que les résultats de ces enquêtes vont à l'encontre de toutes les affirmations des Syndicats ouvriers.

Quoi qu'il en soit, les organisations patronales :

— estiment avoir exécuté ponctuellement et loyalement les instructions ministérielles relatives à l'enquête sur l'application des 40 heures dans leurs corporations;

— dénoncent la mauvaise foi des délégations ouvrières qui ont jugé bon de s'abstenir sans motif valable de collaborer à une enquête destinée à faire apparaître, en pleine vérité, la situation de l'Hôtellerie et de la Restauration.

Et l'on en arrive ainsi sans nouveaux heurts au 17 décembre 1937, date à laquelle fut remis au Président du Conseil le Rapport complet de la Commission d'Enquête.

SECTION III

RAPPORT ET CONCLUSIONS

DE LA COMMISSION D'ENQUETE

§ 1. — *Rapport* (1)

présenté à Monsieur le Président du Conseil par la Commission d'Enquête chargée d'examiner les disponibilités de main-d'œuvre et la situation économique de l'INDUSTRIE HOTELIERE.

(Arrêté du 28 juillet 1937)

Tel est le titre de l'opuscule rédigé par la Commission d'Enquête et remis par ses soins à la date du 17 décembre

(1) Nous regrettons que l'importance de ce rapport ne nous permette pas de le reproduire, même à l'Appendice.

1937 entre les mains de M. le Président du Conseil qui l'avait investie de cette mission.

Sans préjuger de la suite, et avant toute analyse, on peut affirmer d'ores et déjà qu'en dépit de nombreuses difficultés rencontrées et d'un délai réduit à l'extrême, la Commission d'Enquête s'acquitta au mieux de sa mission et cela à un double point de vue.

Au point de vue *objectif, tout d'abord* :

L'enquête à laquelle il a été procédé par la Commission, dans les limites du cadre qui lui a été assigné, a porté sur trois points essentiels :

- 1°) La situation économique de l'industrie hôtelière,
- 2°) Le régime du travail et les dépenses de personnel de l'industrie hôtelière;
- 3°) La situation du marché du travail dans l'industrie hôtelière.

Chacune de ces matières fait l'objet d'un chapitre spécial et y est traitée magistralement, avec clarté et concision, avec preuves et statistiques à l'appui.

Le second mérite de ce rapport, est qu'il consacre de façon éclatante les deux thèses patronales soutenues. Il convient en effet que les hôtels se trouvent dans une position très difficile, et qu'il leur est matériellement impossible de subir de nouvelles charges, aggravant encore leur situation déficitaire.

Il reconnaît enfin que le marché de la main-d'œuvre qualifiée est nettement insuffisant pour alimenter en période de pleine-saison les demandes qui résulteraient de l'emploi des 5/8 dans l'Hôtellerie.

Il est vrai que par ailleurs, examinant la situation économique de l'industrie hôtelière, la Commission d'Enquête est amenée à critiquer certains procédés de gestion, et que son point de vue sur ce chapitre est réfuté par les organisations patronales.

Mais cette légère divergence n'est qu'un détail, par rapport à l'ensemble.

Mais un rapport, quel qu'il soit, si l'on veut qu'il ne reste pas dans le domaine spéculatif, mais qu'il ait une portée pratique, doit contenir une conclusion.

Dans le cas présent, c'était surtout la conclusion qui importait.

Rappelons, en effet, brièvement dans quelles conditions fut constituée la Commission d'Enquête et dans quel but.

Pour répondre à cette question, remontons de quelques mois en arrière, à la nuit du 2 au 3 juillet 1937, date où intervint la fameuse « *Décision du Gouvernement* » que l'on connaît.

Grâce à cette « *Décision* », il fut sursis à l'obligation édictée par le Décret du 16 juin 1937, de répartir le travail hebdomadaire des employés de l'Hôtellerie, sur cinq jours, dans les villes de plus de 80.000 habitants, tant que la Commission d'Enquête, qui venait d'être constituée, n'aurait pas remis au Gouvernement son Rapport et ses conclusions.

Nous venons de voir sommairement les trois points traités dans le Rapport et avons spécifié que les développements et appréciations donnés corroboraient l'argumentation des organisations patronales. Celles-ci n'avaient cessé de proclamer que l'Hôtellerie était à bout de souffle et qu'il lui était impossible d'adjoindre la nouvelle et importante charge qu'occasionnerait l'application des 5/8. Elles ajoutaient que toute considération financière mise à part, il était impossible de trouver la main-d'œuvre qualifiée supplémentaire, que nécessiterait l'adoption de ce régime de travail.

Les considérants de la Commission d'Enquête sont formels sur ces deux points, démontrant ici hautement le bien-fondé de la thèse patronale.

Après un début aussi prometteur, et un Rapport aussi net et catégorique, il eût semblé rationnel et logique que la Commission d'Enquête rejetât purement et simplement le principe même des 5/8, en les déclarant inapplicables à l'Hôtellerie. Semblable conclusion eût été simple, normale et courageuse.

Oui mais voilà ! Tant qu'il s'agissait d'aligner des statistiques et de rendre des considérants, on restait somme toute dans le domaine de l'abstrait et de l'économique, où il

n'y avait pas d'adversaires. Par contre, en condamnant les 5/8, on heurtait de front non seulement la C. G. T., mais encore le parti de M. Léon Blum, encore tout puissant, malgré sa chute récente. D'autant plus que le Gouvernement actuel, celui de M. Chautemps, s'il ne demandait qu'à arranger les choses, tant qu'elles restaient sur le terrain corporatif, ne se souciait pas de croiser le fer, pour défendre la cause des hôteliers.

Cela, les fonctionnaires Membres de la Commission d'Enquête, le réalisèrent de suite, à moins qu'on ne le leur fit comprendre...

Toujours est-il que par une volte-face surprenante, « adorant ce qu'ils venaient de brûler et brûlant ce qu'ils avaient adoré », ils terminèrent leur Rapport par les « *Conclusions* » suivantes :

CONCLUSIONS

du Rapport présenté

*par la Commission d'Enquête, nommée par le Gouvernement,
chargée d'étudier la situation financière de l'Hôtellerie
et l'état de la main-d'œuvre.*

TEXTE OFFICIEL

Parvenue au terme de son étude, la Commission croit devoir résumer ainsi les conclusions qui se dégagent de ses constatations.

Examinant la situation de l'industrie hôtelière, la Commission a pu en reconnaître les difficultés dont elle s'est attachée à déterminer les causes. Si le redressement de cette situation est lié à l'amélioration des conditions générales, il dépend également de l'adoption d'un ensemble de mesures particulières qui ont été envisagées dans le présent rapport et qui tendent notamment à l'assainissement financier des entreprises, à l'allègement de leurs plus lourdes charges, à une meilleure organisation de leur exploitation trop sensi-

ble aux fluctuations économiques, au développement du Tourisme, à une extension sur une période plus large des congés payés, à la lutte contre les meublés et les débits clandestins.

La réalisation de telles mesures placerait cette industrie dans une situation meilleure. Elle ne permettrait pas cependant de lui imposer sans risques des charges aussi importantes que celles qu'entraînerait la stricte application de toutes les dispositions du décret du 16 juin 1937.

Etudiant la situation du marché du travail, la Commission a tout d'abord observé que son équilibre se réalisera d'autant mieux qu'il pourra s'établir dans un cadre plus élargi. Elle estime donc nécessaire de prendre toutes dispositions utiles pour assurer une meilleure compensation des offres et des demandes d'emploi par une liaison effective et rapide entre les organismes chargés du placement et par l'octroi de facilités de transport aux travailleurs et à leur famille.

Observant, par ailleurs, que toute réglementation ne peut avoir son plein effet que par une stricte application, elle considère comme indispensable un renforcement du contrôle exercé par les services de l'Inspection du Travail.

S'appliquant à déterminer les disponibilités de main-d'œuvre, la Commission a observé les variations saisonnières auxquelles elles sont actuellement soumises :

Au cours d'une période de 4 à 5 mois qui s'étend de mai ou juin jusqu'à septembre, les disponibilités sont réduites au minimum. Les besoins ne laissent en chômage que des effectifs limités appartenant aux catégories les moins nettement qualifiées. Dans certaines régions, le recours à une main-d'œuvre de fortune devient même nécessaire. Il semble donc à craindre que l'application d'un régime de travail aussi restrictif que celui que prévoit le décret du 16 juin, se heurte en cette période à de sérieuses difficultés en raison de l'impossibilité de trouver la main-d'œuvre nécessaire: elle pourrait même être inopportune puisqu'en attirant un personnel nouveau, prélevé dans d'autres industries ou commerces et, trop souvent dans la profession agricole, elle risquerait d'accroître, en morte-saison, le nombre des chômeurs dans l'industrie hôtelière.

Pendant la période de moindre activité qui s'étend sur le reste de l'année, un contingent important de chômeurs se constitue dans les grandes villes, formé par le personnel qualifié des stations d'été et par une partie du personnel des établissements urbains excédant les besoins diminués. L'application des dispositions principales du décret du 16 juin 1937 serait alors susceptible d'apporter au mal du chômage une atténuation sensible.

La Commission retenant ces deux ordres de constatations s'est efforcée de déterminer les aménagements nouveaux qu'il conviendrait d'introduire dans le décret du 16 juin 1937 afin d'établir un régime de travail qui, dans le cadre de la loi du 21 juin 1936, dite « loi des 40 heures » serait capable de concilier les intérêts en présence en les considérant, non pas comme antagonistes, mais comme liés par une solidarité certaine.

Si, pour ne pas excéder ses pouvoirs tels qu'ils ont été étendus par le Gouvernement, et en présence d'ailleurs des réserves expresses formulées par les délégations patronales et ouvrières, la Commission n'a pas cru devoir entrer dans le détail de ces modifications, du moins a-t-elle estimé possible d'en indiquer le principe.

1°) en ce qui concerne la durée hebdomadaire de présence, elle devrait être fixée à un nombre d'heures qui, tenant compte des conditions particulières du travail dans les trois grandes catégories de l'industrie hôtelière, c'est-à-dire de son caractère intermittent et du fait que la durée de présence comporte celle des repas, permette une exploitation rationnelle des entreprises, aussi bien en cas de répartition de cette durée sur 5 jours que sur 6.

Il serait donc opportun, tout en maintenant les dérogations prévues par l'article 3 du décret du 16 juin en faveur des stations balnéaires, thermales, climatiques et touristiques :

a) de fixer une limite plus rationnelle des heures de présence hebdomadaire,

b) d'augmenter le nombre des heures supplémentaires et de porter le nombre de jours au cours desquels elles peuvent être effectuées à un chiffre supérieur,

c) de fixer uniformément la durée minimum du repos entre deux journées consécutives de travail indépendamment du mode de répartition de la durée de présence hebdomadaire,

2^o) En ce qui concerne le mode de répartition de la durée hebdomadaire de présence, il y aurait lieu d'opérer les distinctions suivantes :

A. — REPARTITION FACULTATIVE SUR 5 OU 6 JOURS :

a) durant toute l'année, dans tous les établissements sis dans les villes de moins de 80.000 habitants et dans les établissements comptant au plus 2 employés sis dans les villes de plus de 80.000 habitants. (1)

b) durant la période s'étendant du mois de mai ou de juin au mois de septembre, dans tous les établissements sis dans les villes de plus de 80.000 habitants.

B. — REPARTITION OBLIGATOIRE SUR 5 JOURS durant la période s'étendant du mois d'octobre au mois d'avril ou de mai, dans tous les établissements comptant plus de 2 employés et sis dans les villes de plus de 80.000 habitants.

Les amendements suggérés par la Commission auraient pour effet d'atténuer très sensiblement les obligations que le décret du 16 juin 1937, dans son état actuel, impose à l'industrie hôtelière et de rendre moins lourdes et moins onéreuses les charges qui en découlent.

N'altérant pas l'économie générale de ce décret, ils ne priveraient pas le marché du travail des améliorations qu'il serait susceptible de lui apporter.

Enfin, la Commission a la conviction que, quelles que soient les mesures qui seront prises, l'industrie hôtelière ne pourra surmonter définitivement ses difficultés que par l'ef-

(1) Voir tableau indicatif des villes de plus de 80.000 habitants, Appendice.

fort commun, conjugué et loyal de tous ceux qui participent à son activité et qui ont le même intérêt à sa prospérité.

Paris, le 17 décembre 1937.

Signé : Louis LORIOT,
Conseiller d'Etat,
Rapporteur Général.

Signé : M. LACHAZE,
Auditeur au Conseil d'Etat,
Rapporteur-Adjoint.

Signé : R. PANIE,
Inspecteur des Finances,
Rapporteur-Adjoint.

*
**

Ce texte appelle aussitôt quelques commentaires.

Nous ne nous livrerons pas pour l'instant à son analyse, car les dispositions qu'il préconise seront presque aussitôt reprises, dans leur intégralité par le «*Projet de Décret*» destiné à «*réviser*» celui du 16 juin 1937. — Projet que les organisations patronales, revenues à l'état d'alerte, condamneront et déclareront aussi nocif pour leur industrie et inacceptable que le Décret initial.

Nous attendrons donc d'en arriver à cette nouvelle phase du conflit, pour émettre une appréciation technique sur les conclusions de la Commission d'Enquête, incarnées dans le nouveau *Projet de Décret*.

Nous croyons cependant pouvoir, sans plus attendre, dégager de ce texte quelques idées générales :

1^o) Les mesures préconisées sont en contradiction flagrante avec l'ensemble du rapport, aussi bien avec le chapitre étudiant «*la situation économique de l'industrie hôtelière*», qu'avec le suivant, consacré à l'examen des «*dépenses de personnel dans l'industrie hôtelière*». »

2^o) Autant le rapport est substantiel, précis et bien dans la note du sujet à traiter, autant la partie des «*Conclusions*» concernant l'application des §/8, — cependant de première importance — est bâclée en quelques lignes et déconcerte, par ses considérants fantaisistes.

3^o) D'où il ressort qu'en fin de lecture on a l'impression

qu'il ne s'agit pas là de travaux effectués par une Commission Hôtelière, mais par une Commission de chômage, sans connaissances techniques spéciales préoccupée uniquement de faire embaucher le plus grand nombre possible de chômeurs, n'importe où et dans n'importe quelles conditions, tout comme un maire de petite commune pourvoierait au logement hâtif de troupes en manœuvre survenant à l'improviste.

Aussi conçoit-on aisément que de semblables conclusions aient profondément déçu les milieux hôteliers et en particulier les organisations patronales.

Par contre la C. G. T., dont les désirs étaient ainsi comblés pour l'instant — (on était alors en période d'hiver) —, exulta. L'essentiel n'était-il pas d'implanter dans l'Hôtellerie les 5/8.

Après quelques mois de ce régime, il serait bien difficile de faire machine en arrière, et de rétablir en été la semaine de six jours. En avril ou mai, ou bien on conservait les 5/8, ou leur suppression créerait des conflits sociaux.

Double alternative également agréable à la C. G. T. !...

SECTION IV

REACTIONS CONSECUTIVES AU DEPOT DES CONCLUSIONS DE LA COMMISSION D'ENQUETE.

PRESENTATION D'UN PROJET DE DECRET DESTINE A « REVISER » CELUI DU 16 JUIN 1937.

Peu d'événements à signaler pendant la semaine qui suivit la remise au Gouvernement du rapport et des conclusions de la Commission d'Enquête, terminés, comme on le sait, le 17 décembre. Il est vrai qu'on est alors en pleine période de fêtes de fin d'année.

Nous trouvons seulement à la date du 29 décembre, tout d'abord une réunion du Comité Exécutif National de l'Hôtellerie et de la Restauration; puis une réunion, au Ministère du Travail, de la Commission mixte, sous la Présidence du Directeur du Ministère du Travail.

Le but de cette réunion est l'examen de la situation, comme suite au rapport de la Commission d'Enquête.

Les délégués patronaux et ouvriers présentent leurs observations. Aucun accord n'intervient et chaque partie reste sur ses positions. Le Directeur du Ministère du Travail informe alors les membres de la Commission Mixte, qu'un projet de Décret sera soumis très prochainement au Conseil National Economique.

A la suite de cette première reprise officielle de contact, — négative il est vrai, comme on pouvait s'y attendre —, les deux parties se recueillent et se regroupent.

Dans ce ordre d'idées citons, côté patronal, une importante réunion corporative, tenue à l'hôtel Lutétia, le 5 janvier 1938, groupant les représentants les plus qualifiés des principaux syndicats patronaux de l'Hôtellerie, de la Restauration, ainsi que du commerce des Boissons. Le but de cette réunion était l'examen approfondi de la situation créée par le dépôt du rapport de la Commission d'Enquête, et l'éventualité de l'application des 5/8 dans la corporation.

Pendant ce temps, côté ouvrier, on réclame l'application immédiate des 5/8. Une campagne de presse publiée, sous la signature des secrétaires syndicaux, une série d'articles, reproduits dans les divers organes du parti. Les arguments, on les connaît : ce sont les mêmes qu'en juillet 1937, lors de la grève : « Le Décret du 16 juin 1937 n'a pas été abrogé et subsiste toujours. Il n'est pas suspensif. On en a retardé l'application jusqu'ici, en raison de considérations diverses (Exposition, puis travaux de la Commission d'Enquête), mais tout cela est fini maintenant, et le parti ouvrier est à bout de patience. Il escompte de l'application du Décret une ère de loisirs, attendue par les travailleurs et du travail pour ses nombreux chômeurs. Les ouvriers ne veulent pas attendre les aménagements qui pourront survenir, par décret ou décision du Conseil National Economique. Qu'on applique d'abord et sans délai le Décret, on y apportera ensuite des aménagements s'il y a lieu. Le Gouvernement doit imposer sa volonté conforme à celle des employés d'hôtels, aux patrons temporisateurs ou réfractaires, et leur appliquer, en cas de résistance, les foudres de la loi, etc... etc...



C'est dans cette atmosphère fiévreuse et peu favorable, que le nouveau *Projet de Décret* fit son apparition. Publié le 16 janvier, il fut dès le lendemain communiqué par le Ministère du Travail aux organisations intéressées.

En voici le texte :

PROJET DE DECRET

tendant à la révision du décret du 16 juin 1937, déterminant les modalités d'application de la Loi du 21 juin 1936 sur la Semaine de 40 heures dans les Hôtels, Cafés, Restaurants et autres établissements de vente de denrées alimentaires à consommer sur place.

Le Président de la République Française,

Sur le rapport du Président du Conseil, du Ministre des Finances chargé de l'Economie Nationale, et du Ministre du Travail,

Vu la loi du 21 juin 1936 instituant la semaine de quarante heures dans les établissements industriels et commerciaux et fixant la durée du travail dans les mines souterraines,

Vu les articles 6 et 7 du Livre II du Code du Travail, modifiés par la loi précitée et conçus comme suit :

« ART. 6. — Dans les établissements industriels, commerciaux, artisanaux et coopératifs, ou dans leurs dépendances, de quelque nature qu'ils soient, publics ou privés, laïques ou religieux, même s'ils ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, y compris les établissements publics hospitaliers et les asiles d'aliénés, la durée du travail effectif des ouvriers et employés de l'un ou de l'autre sexe et de tout âge ne peut excéder quarante heures par semaine.

« ART. 7. — Des décrets rendus en conseil des ministres après avis de la section professionnelle ou des sections professionnelles compétentes du Conseil National Economique déterminent par profession, par industrie ou par catégorie

professionnelle pour l'ensemble du territoire ou pour une région, les modalités d'application de l'article précédent.

« Ces décrets sont pris soit d'office, soit à la demande d'une ou plusieurs organisations patronales ou ouvrières intéressées. Dans l'un ou l'autre cas, les organisations patronales et ouvrières intéressées doivent être consultées; elles doivent donner leur avis dans le délai d'un mois. Ces décrets sont révisés dans les mêmes formes.

« Ils devront se référer, dans le cas où il en existe, aux accords intervenus entre les organisations patronales et ouvrières intéressées. »

Vu le décret du 16 juin 1937 déterminant les modalités d'application de la loi du 21 juin 1936 sur la semaine de 40 heures dans les débits de boissons, restaurants et hôtels;

Vu le rapport présenté à M. le Président du Conseil par la Commission d'Enquête chargée d'examiner les disponibilités de main-d'œuvre et la situation économique de l'Industrie Hôtelière instituée par arrêté du 28 juillet 1937;

Vu les observations présentées par les organisations patronales et ouvrières intéressées;

Vu l'avis de la 16^e Section Professionnelle (Section des commerces de l'Alimentation) du Conseil National Economique;

Vu la délibération du Conseil des Ministres en date du...

Décète :

ARTICLE PREMIER. — L'article 2 du décret du 16 juin 1937 déterminant les modalités d'application de la loi du 21 juin 1936 sur la semaine de 40 heures dans les débits de boissons, restaurants et hôtels est remplacé par le dispositions suivantes :

Pour l'application de la Loi du 21 juin 1936 aux établissements visés à l'article premier du présent décret, et afin de tenir compte des pertes de temps résultant du caractère intermittent du travail, il est admis que la durée de présence de Quarante Cinq heures par semaine pour les *Cuisiniers* et de Cinquante Heures par semaine pour le *personnel autre*

que les cuisiniers correspond à la durée maxima de travail effectif fixée par la loi ci-dessus visée.

Les durées de présence fixées au paragraphe précédent du présent article ne comprennent pas les périodes de temps consacrées aux repas.

Les établissements ou parties d'établissements visés à l'article premier du présent décret devront adopter les modalités ci-après de répartition des heures de présence :

a Dans tous les établissements ou parties d'établissements sis dans les villes comptant moins de 80.000 habitants et dans les établissements ou parties d'établissements occupant au plus deux ouvriers ou employés :

1°) Répartition égale sur Cinq Jours ouvrables des heures de présence fixées pour chaque catégorie de personnel, de manière à assurer à chaque ouvrier ou employé un repos de deux jours consécutifs;

2°) Répartition égale sur Six Jours ouvrables des heures de présence fixées pour chaque catégorie de personnel.

b Dans les établissements ou parties d'établissements occupant plus de deux ouvriers ou employés sis dans les villes comptant au moins 80.000 habitants :

Répartition égale sur Cinq Jours ouvrables des heures de présence fixées pour chaque catégorie de personnel, de manière à assurer à chaque ouvrier ou employé un repos de deux journées consécutives.

Pendant une période s'étendant du 1^{er} mai au 30 septembre, les établissements ou parties d'établissements ayant adopté normalement la répartition des heures de présence sur cinq jours pourront répartir d'une façon égale sur 6 jours ouvrables les heures de présence fixées pour chaque catégorie de personnel.

ART. 2. — L'article 3 du décret du 16 juin 1937 ci-dessus visé est remplacé comme suit :

La durée de présence du personnel employé dans les établissements visés à l'article premier doit être fixée de telle façon que chaque employé dispose, entre deux journées consécutives de travail, d'un repos ininterrompu de douze heures consécutives au minimum pour les cuisiniers et de onze

F
heures consécutives au minimum pour les autres employés.

Le travail par relais est interdit. Toutefois cette organisation pourra être autorisée par arrêté du Ministre du Travail après consultation des syndicats patronaux et ouvriers lorsque cette organisation sera justifiée.

Un service de garde, pouvant comprendre la moitié du personnel dans chaque catégorie, pourra être organisé. Les heures de présence et de repos du personnel constituant le dit service de garde pourront être différentes de celles fixées pour le personnel de service normal. Elles seront conformes aux prescriptions de l'article 2 et de l'alinéa premier du présent article.

Si les organisations patronales et ouvrières de la profession, dans une localité ou dans une région, demandent qu'il soit fixé un régime uniforme de répartition du travail pour tous les établissements de la profession, dans la localité ou dans la région, il sera statué sur la demande par décret après consultation des organisations intéressées et en se référant aux accords intervenus entre elles, là où il en existe.

En raison des mortes-saisons que subissent les établissements situés dans les stations thermales, balnéaires et climatiques, la durée de présence pourra atteindre 48 heures par semaine pour les cuisiniers et 54 heures par semaine pour les autres catégories de personnel pendant :

— Une période de cinq mois consécutifs au maximum, s'ils n'ont qu'une saison;

— Deux périodes de trois mois consécutifs chacune au maximum, s'ils ont deux saisons.

La liste des localités pouvant bénéficier de ces dispositions sera fixée, par arrêté du ministre du travail, après avis du ministre de la Santé Publique.

Les durées de présence ci-dessus fixées ne comprennent pas les périodes de temps consacrées aux repas.

ART. 3. — Le 2^e alinéa de l'article 6 du décret du 16 juin 1937 est remplacé par les dispositions suivantes :

2^e) travaux urgents auxquels l'établissement doit faire face (surcroît de travail) — Maximum annuel : Cent Cinquante Heures réparties sur Cent Jours au maximum. En

aucun cas, la durée de repos ininterrompu entre deux journées consécutives de travail ne pourra être réduite au-dessous de dix heures, sauf l'autorisation exceptionnelle accordée par l'Inspecteur du travail.

ART. 4. — Les dispositions du présent décret entreront en vigueur le...

ART. 5. — Le Président du Conseil, le Ministre des Finances chargé de l'Economie Nationale et le Ministre du Travail sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal Officiel* de la République Française.

ANALYSE DU PROJET DE DECRET

Ce qui frappe, à première vue, à la lecture de ce projet, c'est le caractère de transaction qui s'en dégage. On sent le désir du Gouvernement de concilier les points de vue divergents et irréductibles des organisations patronales et de la C. G. T. Désir louable en soi, certes, à la condition de ne pas réaliser une cote mal taillée, en accordant par ici et en rognant par là, au petit bonheur.

Le Décret du 16 juin 1937 avait épousé la thèse ouvrière et prétendu instaurer les 5/8 dans l'Hôtellerie et la Restauration pendant toute l'année, dans les villes de plus de 80.000 habitants : les accords des 3 et 24 juillet 1937 avaient par contre fait droit pour une bonne part aux revendications des patrons et autorisé la continuation provisoire de la semaine de travail de six jours, qui d'ailleurs n'avait jamais cessé de fonctionner ainsi.

La Commission d'Enquête, dont les travaux lui avaient permis de vérifier et de reconnaître le bien-fondé des assertions patronales, à la fois quant à la situation obérée de l'Hôtellerie, et à l'insuffisance de main-d'œuvre qualifiée, ne pouvait, en tout état de cause, préconiser l'application intégrale de la semaine de cinq jours dans l'Hôtellerie. Mais elle n'ignorait pas que sur ce chapitre la C. G. T. demeurerait intransigeante. Car, répétons-le encore, le point crucial du litige était uniquement la durée de la semaine de travail : la

C. G. T., ne voulant pasî démordre de l'idéologie des 5/8; tandis que les patrons, demeurés sur le terrain des réalités et des possibilités, n'acceptaient pas d'autre répartition hebdomadaire que sur six jours. On verra un peu plus tard à ce propos, qu'un Ministre du Travail proposera la semaine anglaise, c'est-à-dire les cinq jours et demi, — solution bâtarde, qui ne sera d'ailleurs acceptée par aucune des parties.

Sur tout le reste, (amplitude — repos ininterrompu entre deux journées de travail — durée de présence hebdomadaire — heures supplémentaires permises — clauses générales,) on serait, répétons-le, parvenu à s'entendre, sans trop de difficultés.

Prise entre ces deux tendances opposées, la Commission d'Enquête crut bien faire et contenter à la fois les deux antagonistes en adoptant un mode transactionnel : pendant la moitié de l'année, ou presque, la semaine de travail dans l'hôtellerie serait de cinq jours; puis pendant les autres mois, on travaillerait six jours. Ainsi chacun obtiendrait tour à tour satisfaction, et il n'y aurait ni vainqueurs ni vaincus.

Le moins qu'on puisse dire de ce jugement à la Salomon, est qu'il était par trop simpliste : car enfin on ne règlemente pas une corporation importante, telle que l'hôtellerie, comme le stationnement dans les rues, en faisant ranger les voitures les jours pairs d'un côté, les jours impairs de l'autre !

Mais ce n'est pas tout ! Tout le monde sait qu'à Paris les hôtels de tourisme, — c'est-à-dire ceux touchés par la réglementation, puisque les petits, occupant moins de trois personnes en étaient exclus, reçoivent la majorité de leur clientèle et travaillent surtout pendant les mois de belle saison, tandis que l'hiver une grande partie d'entre eux sont à moitié vides, si ce n'est plus. Or, le personnel employé est à peu de choses près, le même d'un bout de l'année à l'autre, tandis que la clientèle varie, elle, dans la proportion de quatre ou cinq contre un, souvent davantage. Ainsi, il n'est pas rare qu'une maison de luxe occupant l'été près de 400 employés, et en conservant l'hiver près de trois cents, tombe de 200 ou 250 clients à 30 ou 40. A certains moments de l'hi-

ver, il y a une moyenne de 8 ou 10 employés par client. Dans les hôtels de catégorie inférieure et recevant également une clientèle d'hommes d'affaires, l'écart est moins grand, certes, entre le nombre de clients et d'employés, mais, en morte-saison, on peut affirmer qu'il y a toujours au moins deux employés par client.

Cela, la Commission d'Enquête le savait fort bien, puisqu'elle avait pu compulser à loisir les tableaux détaillés adressés par un grand nombre d'hôtels. Elle n'ignorait pas non plus que l'application des 5/8 entraînerait automatiquement un accroissement de main-d'œuvre en moyenne de 25 % environ.

Malgré ces considérations élémentaires, elle n'hésita pas cependant à répartir les 5/8, c'est-à-dire à préconiser l'augmentation du personnel pendant les mois de morte-saison, alors qu'il était parfaitement inutile, prenant ainsi la contrepartie absolue de la logique la plus élémentaire.

Afin de tenter une justification à cette suggestion bizarre et d'éviter de sombrer dans le ridicule, la Commission d'Enquête se transforma pour la circonstance, ainsi que nous l'avons déjà dit, en Commission de chômage.

La mesure qu'elle préconisait aurait, à l'en croire, l'avantage de résorber le chômage technologique, dont souffraient les employés saisonniers, une fois les plages et villes d'eaux fermées. Point de vue loin d'être exact, ne reposant sur rien, et même, au contraire, démenti par les statistiques.

Cette combinaison lumineuse avait également, aux yeux de la Commission d'Enquête, l'avantage de lui attirer les sympathies de la C. G. T. ainsi que du puissant parti promoteur de la Loi de Quarante heures.

Restaient, il est vrai, les organisations patronales. On s'attendait évidemment à une certaine mauvaise humeur de ce côté, mais on espérait pouvoir leur démontrer qu'ils auraient tort de se plaindre, puisqu'ils obtenaient en la circonstance un avantage réel, les 5/8 ne devant plus désormais être appliquées dans leurs commerces que la moitié de l'année, au lieu de l'année entière, comme l'avait spécifié le Décret du 16 juin 1937, non aboli.

*
**

Ne nous étonnons donc pas après cela que le Ministre du Travail, aussi embarrassé que la Commission d'Enquête, pour les mêmes raisons, ait fait siennes les propositions contenues dans ses conclusions.

C'est la raison pour laquelle le nouveau Projet de Décret, sorti le 16 janvier 1938, se bornait à reproduire sur ce point, le principal, les suggestions de la Commission d'Enquête.

*
**

Le processus habituel allait donc se reproduire. L'Avant-Projet du Décret ayant été communiqué aux parties, on allait à nouveau assister aux stades successifs connus :

Observations des parties, d'abord isolément, puis réunies contradictoirement devant le Directeur du Travail ou le Ministre, en réunion paritaire; examen du Projet de Décret et observations du Conseil National Economique, d'abord de la 16^e Section Professionnelle (1), puis de la Commission Permanente;

Présentation du Projet définitif de Décret aux organisations intéressées, réunies par le Ministre du Travail en une nouvelle Commission mixte;

Remise de ce Projet au Ministère du Travail et, enfin, signature du Décret.

*
**

Nous ne croyons pas nécessaire à la clarté de cet exposé de reproduire le détail de toutes ces opérations, ainsi que des réunions diverses tenues.

Nous nous bornerons donc à retracer les traits principaux de cette période de deux mois et demi environ, comprise entre le 15 janvier et le 1^{er} avril 1938, se décomposant comme suit :

(1) Voir le texte de cet Avis, Appendice.

1^{re} AUDIENCE DU CONSEIL NATIONAL ECONOMIQUE.

Les 19 et 21 janvier, le Conseil National Economique convoquait les organisations patronales et ouvrières.

Après leur audition, la 16^{re} Section Professionnelle constatait que les parties demeuraient plus que jamais fermes sur leurs positions.

Compte tenu de cette observation et après un long échange de vues, M. Cahen-Salvador s'efforçait de concilier les divers points de vue en formulant les propositions suivantes qu'il estimait susceptibles de recueillir l'adhésion à la fois des chefs d'établissements et des travailleurs :

- 1^{re} *Perati* à 45 heures pour les cuisiniers et 50 heures pour le reste du personnel, non compris les repas.
- 2^{re} Pour la répartition des heures de présence, classement des établissements en deux catégories :
 - a) ceux occupant au plus 5 ouvriers ou employés,
 - b) ceux occupant plus de 5 ouvriers ou employés.Dans les premiers, le chef d'entreprise aurait le choix entre la répartition égale sur cinq jours ou la répartition égale sur six jours.
- 3^{re} En outre, pour tenir compte du caractère saisonnier de l'industrie hôtelière, une dérogation au régime de la répartition égale sur 5 jours, serait instituée durant 4 mois chaque année, — cette dérogation étant accordée par l'Inspecteur du Travail intervenant chaque année, après consultation des organisations patronales et ouvrières intéressées et un examen du marché du travail. Cette dérogation permettrait au personnel de travailler pendant une sixième journée, la durée de présence de cette sixième journée étant égale à la durée normale de présence journalière prévue par la répartition sur 5 jours, mais donnerait lieu à un repos compensateur égal au nombre de sixièmes journées effectuées au cours de cette période.

Malgré cet effort de conciliation tenté par M. Cahen-Salvador, la 16^{re} Section Professionnelle dût constater l'im-

possibilité d'aboutir à un accord complet. Aussi estima-t-elle qu'il convenait de se borner à transmettre à M. le Ministre du Travail l'exposé des points de vue en présence des deux questions examinées, en laissant au Gouvernement le soin d'arbitrer entre eux.

2^e AUDIENCE DE M. RAMADIER, MINISTRE DU TRAVAIL, AU « SYNDICAT GENERAL DE L'INDUSTRIE HOTELIERE DE PARIS ».

Etant donné l'importance de l'Hôtellerie parisienne dans la corporation, le « Syndicat Général de l'Industrie Hôtelière de Paris » crut devoir demander audience à M. Ramadier, Ministre du Travail, pour lui exposer en particulier les difficultés rencontrées par les établissements de ses adhérents.

Cette audience, à laquelle assistait également le Président de la Chambre Nationale de l'Hôtellerie Française, eut lieu le 10 février et, le soir même, la lettre suivante confirmait cette entrevue, dont copie était également adressée à MM. Frossard et Bonnet, Sous-Secrétaires d'Etat à la Présidence du Conseil.

Monsieur Ramadier,
Ministre du Travail,
127, rue de Grenelle,
Paris.

« Monsieur le Ministre,

« Nous vous remercions de l'audience que vous avez bien voulu accorder ce matin aux représentants du SYNDICAT GENERAL DE L'INDUSTRIE HOTELIERE DE PARIS, et de la bienveillance de l'accueil que vous leur avez réservé.

« Nous tenons à vous confirmer l'exposé que nous vous avons présenté, au cours duquel nous avons attiré votre attention sur la véritable situation de l'Hôtellerie, telle que celle-ci se dégage d'ailleurs du Rapport de la « Commission d'Enquête » nommée par le Gouvernement et qui a été chargée d'examiner la situation économique de l'Industrie Hôtelière et ses possibilités en main-d'œuvre.

« Nous nous permettons de vous préciser à nouveau tout

spécialement que toute réglementation de travail qui modifierait le régime actuel en établissant autrement que sur six jours la répartition des heures de présence du personnel, serait absolument incompatible avec les nécessités d'exploitation de nos établissements.

« Cette mesure, en raison de l'augmentation considérable des charges qui en découlerait, causerait dans l'Hôtellerie Parisienne un véritable désastre entraînant certainement sa ruine et celle du Tourisme dans notre pays.

« Toute modification à la répartition actuelle des heures de présence mettrait donc nos collègues parisiens dans l'obligation de fermer leurs établissements.

« Nous avons l'honneur, Monsieur le Ministre, de devoir vous confirmer cette éventualité qui concerne les 500 plus importants hôtels de la capitale que réunit notre Syndicat Général, et dont M. le Président Gommy est venu vous entretenir récemment au nom de « La Chambre Nationale de l'Hôtellerie Française ».

« Confiant dans votre esprit d'équité, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de nos sentiments dévoués.

« SIGNATURE. »

3^e AUDIENCE DE M. RAMADIER A LA COMMISSION MIXTE (PATRONALE ET OUVRIERE).

Quelques jours plus tard les organisations patronales et ouvrières recevaient une convocation du Ministre Ramadier qui avait décidé de réunir une nouvelle fois la Commission Mixte avant de prendre une décision définitive.

Cette audience, qui eut lieu le 19 février, permit au Ministre de se rendre compte de l'impossibilité de concilier les deux thèses en présence. La délégation ouvrière, notamment, fut particulièrement intransigente et réclama à nouveau, purement et simplement, l'application du décret du 16 juin, c'est-à-dire les 5/8.

La délégation patronale confirma de son côté qu'il lui était

absolument impossible, tant pour l'Hôtellerie que pour la Restauration, d'envisager un mode de répartition des heures de travail autrement que sur 6 jours.

M. Ramadier voulut néanmoins tenter un ultime effort de conciliation et, en fin de réunion, il proposa aux deux délégations d'étudier un mode de répartition *sur 5 jours et demi*, en leur demandant de se rencontrer à nouveau le 28 février pour présenter leurs observations et faire connaître leur avis.

Cette dernière réunion eut lieu le 4 mars et ne donna aucun résultat, la proposition transactionnelle de semaine de cinq jours et demi ne satisfaisant aucune des parties, et celles-ci demeurant plus fortement que jamais sur leurs positions respectives.

Il appartenait dès lors au Gouvernement de prendre une décision et de rendre son Décret.

Mais, sur ces entrefaites, de graves événements surgirent, tant dans le domaine intérieur, avec la chute du Cabinet Chautemps, que sur le plan international.

Le Décret attendu, concernant le régime du travail dans l'Hôtellerie, n'ayant pas encore été signé, le nouveau Ministère avait, semble-t-il, des mesures plus urgentes à prendre.

Mais d'ores et déjà on peut dire que les organisations patronales avaient gagné la « bataille des 5/8 ».

CHAPITRE V

PERIODE ACTUELLE

C'est ainsi que nous désignerons, pour simplifier, la double période allant, l'une de mars à la fin de 1938; la seconde comprenant le Décret du 31 décembre 1938, et les mois suivants, période actuelle où se termine cette enquête.

En réalité, le vrai titre adéquat pour dépeindre cette période, titre que nous eussions volontiers donné, s'il s'était agi d'un ouvrage de polémique et non d'une étude critique, eût été : « LE RETOUR AU BON SENS », car le Décret du 31 décembre 1938, spécifiquement hôtelier, de même que les Décrets-Lois du 12 novembre 1938 sur le régime des heures supplémentaires, n'étaient que la résultante d'idées nouvelles, et d'une plus saine compréhension des réalités.



SECTION I

PERIODE DE FAIT

(Mars-décembre 1938)

C'est en effet le seul terme par lequel on puisse caractériser cette période calme, succédant fort heureusement aux luttes et tensions précédentes.

Quelques mots d'explication sont cependant nécessaires.

Nous avons vu, à la fin du précédent chapitre, que toutes les formalités successives ayant été accomplies, on attendait dans le courant de mars 1938, la parution du nouveau Décret devant, sinon remplacer, tout au moins largement amodier celui du 16 juillet 1937, sur la durée du travail dans l'Hôtellerie et la Restauration, devenu en réalité caduc, depuis la Décision Gouvernementale du 3 juillet qui en avait

suspendu l'application jusqu'au 1^{er} novembre 1937. On a vu que, par la suite, cette Décision fut maintenue en vigueur jusqu'à la fin des travaux de la Commission d'Enquête, prévue pour le courant de décembre 1937.

La Commission d'Enquête clôtura ses travaux et remit son rapport le 17 décembre.

Un arrangement amiable s'avérant à nouveau impossible, le Gouvernement mit alors en branle le processus habituel pour la préparation d'un nouveau Décret. s'inspirant des *conclusions de la Commission d'Enquête*.

Le 19 février, M. Ramadier, Ministre du Travail, réunit une dernière fois dans son Cabinet la Commission Mixte (patronale et ouvrière), proposant le compromis des 5 jours et demi de travail, que les deux parties rejetèrent également. La parole restait donc au Gouvernement pour arbitrer le différend et l'on attendait de part et d'autre la parution du nouveau Décret. quand, courant mars, le Ministère Chautemps tomba et fut remplacé par le Ministère Daladier. De graves et impérieux soucis, surtout d'ordre extérieur, accaparaient d'emblée l'attention du nouveau Cabinet, d'autant plus qu'en fonction de toutes ces difficultés, et en présence d'une production déficitaire, une nouvelle conception sociale allait naître presque aussitôt.

En fait, dès le 24 mai 1938, nous voyons un premier « train » de Décrets-Lois ayant pour objet, selon sa définition même, « *d'assurer la reprise de la production et de faciliter le développement du crédit* ».

Dans tout cet ensemble, publié au *Journal Officiel* du 25 mai, un Décret « *fixant les modalités de récupération des heures perdues et la procédure d'autorisation des heures supplémentaires pour surcroît de travail* », signé par M. Paul Ramadier, maintenu à son poste de Ministre du Travail dans la nouvelle combinaison ministérielle, retiendra notre attention, moins par les dispositions qu'il contient que par l'esprit nouveau qui se dégage de l'exposé de ses motifs.

C'est en effet un langage nouveau, que l'on commence à entendre avec plaisir, pour la première fois, depuis juin 1936. A la mystique toute puissante précédente, où tout devait être sacrifié à l'intégralité du dogme, succède enfin

l'affirmation, que les réalités doivent primer la doctrine. Certes ce premier « essai » n'a pas encore le souffle qu'auront par la suite les fermes déclarations de M. Edouard Daladier, en matière de politique sociale.

On n'ose pas encore heurter de front les 40 heures, mais on affirme cependant que, grâce à des facilités d'obtention de dérogations et d'heures supplémentaires justifiées, « *ce nouveau régime, en respectant une loi qui doit rester intacte* (il s'agit de la loi de 40 heures), *permettra* de suivre plus aisément la marche irrégulière des besoins » (1).

*
**

Ces considérations générales dégagées, nous dirons qu'en ce qui concerne l'Hôtellerie, l'intérêt de ce Décret, concernant le commerce et l'industrie en général, était plutôt minime.

Des Décrets en date du 31 décembre 1937, dont nous n'avons pas jugé utile de parler auparavant, afin de ne pas créer d'équivoque, — l'Hôtellerie devant alors avoir un Décret spécifique, à la suite des conclusions de la Commission d'Enquête. — avaient déjà quelque peu assoupli les règles admises pour la récupération des heures de chômage collectif et pour les heures supplémentaires nécessaires en cas de surcroît extraordinaire de travail. Un nouvel effort ayant été jugé utile pour en simplifier les conditions d'application, et faciliter l'emploi de ces diverses dérogations, tel fut l'objet de ce Décret du 24 mai 1938.

*
**

Mais quelle était donc pendant ce temps la situation de l'Hôtellerie? A quelle règle se conformait-on quant à la durée et au régime du travail?

Tout simplement à l'« ACCORD DU 3 JUILLET », qualifié, comme l'on sait, de « DÉCISION DU GOUVERNEMENT », et qui avait en son temps mis fin au conflit aigu de l'Hôtellerie et

(1) J. O. du 25 mai 1938, page 5.909.

aux menaces de lock-out déclenchées par l'intempestif Décret du 16 juin 1937. Conclu à l'origine pour quatre mois seulement et devant prendre fin au 1^{er} novembre 1937, cet « Accord » avait été, comme on le sait, officiellement prorogé jusqu'à la fin des travaux de la Commission d'Enquête.

Puis celle-ci ayant remis ses conclusions au Gouvernement le 17 décembre 1937, un Décret nouveau, devant remplacer celui du 16 juin 1937, avait été presque aussitôt mis en chantier. En attendant son élaboration définitive, le seul texte pouvant être provisoirement appliqué était donc toujours l'Accord du 3 juillet, puisque les organisations patronales n'avaient jamais accepté d'appliquer le Décret du 16 juin 1937.

Les mois passèrent, de même que le Ministère Chautemps et son projet de Décret. L'été 1938 succéda au printemps et, tout comme « Sœur Anne », les hôteliers ne virent rien venir. Ils n'y tenaient pas d'ailleurs outre mesure, redoutant toujours le pire. Même le projet de Décret Chautemps, entrevu au passage, avec sa solution hybride préconisée par la Commission d'Enquête, avait une fois de plus démontré que la politique régissait encore l'économique. Mieux valait donc en fin de compte garder cet Accord du 3 juillet auquel, malgré son imperfection et sa rédaction hâtive, on s'était accoutumé, qui avait le mérite de la simplicité et *surtout permettait l'emploi de la semaine de six jours*. C'est pourquoi les organisations patronales avaient été unanimes à recommander à tous leurs adhérents de s'en référer uniquement à cet accord, remplaçant provisoirement le Décret du 16 juin 1937, tombé en désuétude, et *valable tant qu'un nouveau Décret n'aurait pas été rendu*.

C'est donc en fait cet « Accord » du 3 juillet 1937, complété par celui du 21 juillet 1937, qui continua à être observé et appliqué, et fut en réalité la seule règle de travail pour l'Hôtellerie, non seulement de Paris, mais de la France entière, pendant les mois qui suivirent, c'est-à-dire jusqu'à la parution du Décret du 31 décembre 1938.

Pour plus de clarté, rappelons très brièvement les caractéristiques essentielles de ces Accords :

1° EN CE QUI CONCERNE LA DURÉE DE LA SEMAINE DE TRAVAIL.

Travail échelonné sur 6 jours, *et non sur 5 jours*, comme le voulait la C. G. T., et comme le spécifiait le Décret du 16 juin 1937.

Ainsi que nous l'avons longuement expliqué en son temps, cette question de la semaine de travail sur 6 ou 5 jours était le point crucial du litige, celui qui motiva en 1937 la menace de lock-out patronal, puis la grève ouvrière.

Par les accords de juillet 1937, les organisations patronales avaient obtenu gain de cause, il est vrai pour une durée brève et provisoire. Mais grâce à leur cohésion, leur discipline et leur fermeté, ce « provisoire » de trois mois, dura ainsi un an et demi.

2° EN CE QUI CONCERNE LA DURÉE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL.

Celle-ci restait fixée à 50 H. POUR LES CUISINIERS

et à 56 H. POUR LE RESTE DU PERSONNEL.

Mais l'« Accord » du 3 juillet permettait une dérogation pour surcroît de travail de *deux* heures supplémentaires par semaine, payées, la première au tarif normal, la seconde avec une majoration de 25 % ;

Cela faisait donc 104 heures supplémentaires permises, comme dans la Loi de Huit heures, alors que le Décret du 16 juin 1937 n'accordait que 75 heures supplémentaires par an, au maximum.

Les organisations patronales tenaient énormément à ces deux heures supplémentaires par semaine. Ce fut cette faculté, presque autant que celle de la répartition sur six jours, qui leur fit d'abord accepter, puis les incita par la suite à continuer d'appliquer cet « Accord », et ce, jusqu'à la parution du Décret du 31 décembre 1938, sur le régime et la durée du travail dans l'Hôtellerie.

Enfin l'Accord du 3 juillet 1937 contenait encore une clause, à laquelle toute la Province et les villes de saisons étaient particulièrement sensibles. Celle-ci, insérée au dernier paragraphe, était la suivante : « *La liste des localités pouvant bénéficier de ces dispositions sera, dans chaque département, arrêtée PAR LE PRÉFET.* »

Cette disposition, ainsi que nous le verrons ultérieurement, n'a pas été reproduite dans le Décret du 31 décembre 1938; ce qui est peut-être un oubli, mais est en tout cas une modification regrettable, aux yeux des organisations patronales saisonnières, qui s'emploient activement à faire rectifier sur ce point le texte actuel. Mais n'anticipons pas.

**

Quant aux réactions contre cette initiative des organisations patronales, continuant à appliquer dans leurs établissements les accords de juillet 1937, cependant légalement périmés, au lieu du Décret du 16 juin 1937, non abrogé, elles furent pour ainsi dire inexistantes.

A vrai dire, la situation du gouvernement était délicate. Le Ministère précédent avait rendu un Décret, il est vrai *in extremis* et presque posthume, à la date du 16 juin 1937, instaurant formellement la semaine de cinq jours, dans les villes de plus de 80.000 habitants. La Commission d'Enquête, dans le but de contenter tout le monde, avait préconisé la moitié de l'année sur 6 jours et l'autre sur 5 : combinaison hybride et impossible à retenir. Néanmoins, il n'était nulle part question de revenir purement et simplement à l'ancienne semaine de six jours, si ce n'est dans les Accords provisoires, maintenant expirés, de juillet 1937.

Certes, en son for intérieur, le nouveau Cabinet, connaissant la situation toute particulière de l'Hôtellerie, savait fort bien que seule la semaine de six jours, appliquée à l'hôtellerie de tous les pays du monde, était une nécessité impérieuse, vitale même, dans cette industrie. Mais il était encore trop neuf, et sa majorité pas suffisamment assise, pour pouvoir d'emblée se permettre de donner ce coup de butoir au château de cartes branlant que constituait l'utopique loi de 40 heures. Mieux valait pour lui laisser ce soin à d'autres, aux intéressés eux-mêmes par exemple, d'autant plus qu'il avait vu les organisations patronales hôtelières à l'œuvre, et qu'il les savait énergiques et capables de défendre elles-mêmes au mieux leurs intérêts menacés.

Voilà pourquoi le nouveau Décret sur le régime du travail dans l'Hôtellerie, prévu pour mars ou avril 1938, ne parut point à cette époque, pas plus qu'au cours des mois qui suivirent, le « climat » favorable à une plus saine conception des réalités n'étant pas encore suffisamment établi.

Les organisations patronales firent donc ce qu'on attendait implicitement d'elles. Puisque les Accords de juillet 1937 étaient un régime d'attente accordé par le gouvernement précédent, la situation étant toujours la même, on continuerait à les appliquer à défaut de mieux.

Restaient il est vrai les organisations ouvrières, personnifiées en l'espèce par la C. G. T. Allaient-elles accepter cette continuation du *statu quo*, ou repartir vers une nouvelle offensive.

De ce côté aussi, il faut le constater avec satisfaction, rien ne se produisit.

Pour Paris, on avait compris. La grève manquée de juillet 1937 avait été un désastre. Toutes les meilleures troupes, les militants, avaient perdu leur place et la C. G. T. avait été incapable d'obtenir leur réintégration. Quant à la foule amorphe et apeurée des grévistes suiveurs, ceux-ci avaient été trop heureux de retrouver leur emploi, pour se mettre à nouveau le doigt dans l'engrenage.

Paris ne bougeant pas, la Province, plus dispersée encore, ne pouvait guère se lancer dans des aventures.

D'autant plus que le régime des accords de juillet 1937 n'était nullement défavorable au personnel. Les deux heures hebdomadaires supplémentaires étaient rétribuées et la seconde l'était avec 25 % de majoration, ce qui était appréciable.

Quant à la répartition du travail sur six jours, au lieu de cinq, cela ne gênait guère le personnel, habitué à travailler ainsi.

Bien au contraire, on peut affirmer que, dans l'ensemble, celui-ci préférerait travailler ainsi, car il ne faut pas oublier que dans l'Hôtellerie le personnel est nourri, mais seulement les jours de travail et non les jours de repos. Cette seconde

journée de repos aurait entraîné pour les employés des frais supplémentaires, auxquels ils ne tenaient nullement. Ils comprenaient maintenant que la C. G. T. voulait les 5/8, non pour les avantager et leur donner plus de bien-être, mais dans des buts sociaux et idéologiques, dont ils feraient les frais.

Les employés des hôtels de Province et de saisons restèrent donc, eux aussi, calmes comme leurs collègues de Paris.

Cependant, quelques petits conflits locaux éclatèrent ça et là.

Mais ils n'eurent aucun caractère de gravité et furent aussitôt aplanis, pour les raisons et de la manière suivantes :

En effet, le processus de ces litiges fut chaque fois le même : Une organisation cégétiste locale repérant un hôtelier faisant exécuter dans son établissement des heures supplémentaires, conformément aux Accords de juillet 1937, requiert les services de l'Inspection du Travail de constater l'infraction au Décret du 16 juin 1937, toujours légalement en vigueur. Contravention est donc dressée. Aussitôt les syndicats patronaux de la région saisissent de l'incident les Fédérations Nationales. Après un échange de coups de téléphone en haut lieu, l'affaire en reste là et tout rentre dans l'ordre, c'est-à-dire que l'hôtelier continue à appliquer dans ses rapports avec son personnel les Accords de juillet au lieu du Décret du 16 juin.

La C. G. T., en agissant ainsi, ne chercha pas à vrai dire à créer une nouvelle agitation. Son but fut plutôt de se servir de cette menace de conflits, notamment dans d'importantes Villes d'Eaux, à l'époque de la pleine saison, comme monnaie d'échange, pour obtenir certains avantages dans l'élaboration des conventions collectives.

*
**

Ainsi passa l'été puis l'automne 1938, et l'on arrive ainsi au fameux train de Décrets-Lois du 12 novembre 1938, car les quelques Décrets-Lois que nous trouvons sur notre chemin, concernant l'assouplissement de la Loi de Quarante

heures, n'eurent en fait aucune répercussion sur l'Hôtellerie, observant, comme nous l'avons dit, un mode particulier de travail.

C'est tout d'abord le Décret-Loi du 24 mai 1938, « *fixant les modalités de récupération des heures perdues, et la procédure d'autorisation des heures supplémentaires pour le surcroît de travail* », que nous avons déjà eu l'occasion de signaler. Puis le Décret-Loi du 14 juin 1938 (1), « *modifiant l'article 7 du livre II du Code du travail, concernant la semaine de quarante heures* », également sans portée pratique sur le régime du travail dans l'Hôtellerie.

Ces Décrets-Lois ont surtout à nos yeux le grand intérêt de présenter une mentalité nouvelle et réaliste, s'éloignant enfin des conceptions mystiques précédentes, sur le terrain social, et de tracer ainsi la voie aux Décrets-Lois du 12 novembre 1938, et à ceux qui suivirent.



SECTION II

LA NOUVELLE REGLEMENTATION DU TRAVAIL DANS L'HOTELLERIE

Celle-ci résulte de la combinaison de deux textes :

- 1° LE DÉCRET-LOI DU 12 NOVEMBRE 1938 « *relatif à la durée du travail* » (2).
- 2° LE DÉCRET DU 31 DÉCEMBRE 1938, « *relatif à la durée du travail dans les hôtels, cafés, restaurants et autres établissements de ventes de denrées alimentaires à consommer sur place* » (3).

(1) Voir *Journal Officiel* du 15 juin 1938.

(2) Publié au *Journal Officiel* du 13 novembre 1938.

(3) Publié au *Journal Officiel* du 1^{er} janvier 1939, p. 146.

On peut également y adjoindre les facilités accordées, sur un point déterminé par :

Le décret du 31 décembre 1938, relatif à l' « organisation du travail par relais et par roulement et à la répartition du travail sur une période autre que la semaine » (1); bien que, dans la pratique, ce Décret n'ait en fait apporté aucune modification au mode de travail institué alors dans l'Hôtellerie, pas plus qu'à la composition des équipes de jour et de nuit de cette industrie.

C'est pourquoi nous ne citons ici ce Décret que pour mémoire.

Afin d'apporter plus de clarté à cette étude, nous présenterons tout d'abord quelques explications générales sur l'esprit et la portée de ces Décrets, considérés au point de vue de l'Hôtellerie, et sur l'accueil qui leur fut réservé. Entrant ensuite dans le détail, nous établirons le statut actuel du travail dans l'industrie hôtelière, en combinant les textes de ces deux Décrets, avec le Décret du 16 juin 1937, dont certaines dispositions furent conservées, et en y apportant l'interprétation des services de l'Inspection du travail. Cela nous permettra de dresser, pour terminer, un tableau d'ensemble résumant la situation.

(1) Publié au *Journal Officiel* du 1^{er} janvier 1939, p. 143.

§ 1. — LE DÉCRET-LOI DU 12 NOVEMBRE 1938
RELATIF A LA DUREE DU TRAVAIL (1)

GENERALITES ET ETUDE CRITIQUE

Rappelons tout d'abord que le Décret qui nous intéresse, ne constitue qu'une seule unité parmi les 42 Décrets-Lois, pris ce jour-là, en vue de coopérer au « *Redressement de la situation économique et financière* ». Il est cependant à noter que ce n'est sans doute pas par hasard que le Décret « *relatif à la durée du travail* » fut placé en tête de cette longue liste, car le plan d'ensemble s'enchaîne minutieusement.

C'est donc que, dans la hiérarchie des mesures à réaliser, la première, celle sur laquelle on allait faire ensuite reposer tout l'édifice, était une réforme de structure, consistant en un réaménagement complet de la loi de 40 heures, dont la gaine d'acier rigide paralysait les activités de la nation, en raison de l'état de sommeil léthargique où elle avait plongé toutes les entreprises.

Naturellement, il n'était nullement question, aussi bien dans l'exposé des motifs que dans le dispositif du Décret, de porter atteinte au principe sacro-saint des Quarante heures. Dans notre époque euphémique où les peuples se combattent et s'entretuent pendant des années sans s'être déclarés la guerre, et cela sous le couvert de simples opérations de police, on juge préférable d'agir, plutôt que d'éparpiller ses forces, en énonçant à l'avance ses actes. Après le succès, on s'explique, si c'est nécessaire, sur l'opportunité de son action.

Dans les circonstances actuelles, le Gouvernement de M. Daladier estima, sans doute avec raison, qu'il était préférable de ne pas heurter de front toute une partie de

(1) Publié au *Journal Officiel* du 13 novembre 1938, p. 12.862.

l'opinion publique, ni de ranimer une lutte sociale, heureusement apaisée, en secouant ouvertement le joug néfaste des utopiques Quarante heures. Mieux valait leur laisser leur auréole périmée, tout en les grignotant.

Nous verrons par la suite que cette sage politique ayant pleinement réussi, on opérera de la même manière, quelques mois plus tard, en décrétant, à la date du 21 avril 1939, que « *les heures supplémentaires de la 41^e à la 45^e heure inclusivement seront effectuées sans majoration* » : cela, bien entendu, dans le cadre de la loi de Quarante heures, toujours en vigueur.

*
**

La grande innovation du Décret-Loi du 12 novembre fut de renverser complètement les rôles, en matière de répartition hebdomadaire du travail, en décrétant que *la semaine normale serait dorénavant celle de six jours ou de cinq jours et demi (semaine anglaise) et que celle de cinq jours ne serait plus que l'exception*.

Avant le Décret, il fallait obtenir une dérogation pour travailler pendant six jours consécutifs :

Avec le Décret du 12 novembre, il faudra au contraire obtenir l'autorisation motivée de l'Inspection du Travail, pour répartir le travail hebdomadaire sur cinq jours.

Les 40 heures subsistent, mais les 5/8 sont mortes, et, sans les 5/8, la semaine de 40 heures n'est plus qu'un corps sans tête.

Cela est si vrai que tout le conflit de l'Hôtellerie se déroula autour des 5/8, que la C. G. T. voulait à tout prix voir adopter, sentant bien qu'elles étaient la clef de la situation. De même, ce fut parce que le Décret du 16 juin 1937 avait ordonné l'application des 5/8, que les patrons, soutenus unanimement par leurs organisations syndicales, décidèrent, si la mesure n'était pas rapportée, de fermer leurs établissements le 3 juillet 1937.

*
**

L'abolition du régime des 5/8 opéra donc une révolution bienfaisante, notamment dans tout le commerce de détail.

car il est notoire que le volume des ventes est en proportion directe du nombre de jours ouvrables.

C'est en effet une grave erreur de croire que le client groupera tous ses achats la veille de la fermeture du magasin où il a l'intention d'aller, pour les reprendre au même point le jour de la réouverture.

Pour les produits de première nécessité, c'est peut-être vrai, et encore pas toujours, en raison des denrées périssables. Mais pour tout le reste, pour tout ce qui fait l'attrait et la spécialité de Paris, c'est-à-dire l'article de luxe, de fantaisie, bien présenté en vitrine et accrochant le promeneur au passage, un jour supplémentaire de fermeture, c'est incontestablement autant de ventes perdues.

L'abolition des 5/8 fut, on peut le dire, et on le constata bientôt, un véritable « coup de fouet » bienfaisant, dont tout le commerce de détail ne tarda pas à ressentir les heureux effets.

*
**

Fait curieux à noter : ce fut dans l'Hôtellerie que cette nouvelle mesure produisit le moins de réactions heureuses.

A la réflexion, cependant, on en comprend aussitôt la raison, car le Décret-Loi du 12 novembre n'y avait rien apporté de nouveau, puisque les 5/8 n'avaient jamais été appliqués dans cette industrie, où l'on continuait à pratiquer, comme nous l'avons dit, les Accords de juillet 1937, autorisant pour quelques mois la semaine de six jours, formule que le Gouvernement avait tacitement laissé continuer par la suite.

Au point de vue moral, le gain était, il est vrai, d'importance, la nouvelle réglementation consacrant par là-même la thèse patronale, si âprement défendue. Il y avait aussi la tranquillité retrouvée, à l'abri désormais des petites tracasseries ou brimades d'inspecteurs du travail novices ou trop zélés.

Enfin, au point de vue légal, il faut le reconnaître, l'in-

interprétation donnée par les organisations patronales à l'« esprit » des Accords de juillet 1937, qu'elles continuaient d'elles-mêmes à appliquer, en l'absence de nouveau Décret. était logique et astucieuse certes, mais fragile. Tout pouvait être remis en cause du jour au lendemain, et il faillit en être ainsi, à la suite des conclusions de la Commission d'Enquête.

Grâce aux dispositions formelles de l'article 3 du Décret du 12 novembre, spécifiant que « *la semaine de six jours ouvrables constituait la base de la durée hebdomadaire du travail en France* », tout danger de retour aux 5/8 était désormais écarté.

*
**

Mais le Décret-Loi du 12 novembre 1938, « *relatif à la durée du travail* », n'était pas uniquement consacré au remplacement de la semaine de travail de cinq jours par celle de six jours ouvrables, cette disposition en effet, si importante fût-elle, n'occupait que les quelques lignes de son article 3.

Par contre, tout le reste du Décret, comportant les articles 4 et suivants, avait trait aux *Heures supplémentaires*, dont il définissait le nombre annuel autorisé, les coefficients de majoration et les modalités d'obtention.

A l'encontre de la disposition précédente, qui pratiquement n'apportait rien de nouveau à l'Hôtellerie, tandis qu'elle opérait une véritable transformation dans les modalités de travail du commerce et de l'industrie, le nouveau régime des heures supplémentaires fut une rosée bienfaisante surtout pour l'Hôtellerie, bien plus que partout ailleurs.

La raison de cette différence d'intérêt, à l'égard d'une mesure non spécifiquement hôtelière, mais générale et commune à tous les commerces et industries, est facile à réaliser.

L'Hôtellerie est en effet la seule industrie privée fonctionnant sans interruption jour et nuit, à l'instar des grands services d'intérêt public; les portes de ses établissements sont ouvertes et ses divers services sont mis à la disposition de la clientèle 24 heures par jour. Or l'Hôtellerie,

nous l'avons expliqué, ne peut pas, pour des raisons techniques, fonctionner avec trois équipes de huit heures, comme les usines à travail continu. Elle doit assurer son roulement avec deux équipes seulement, une de jour, à effectif complet, et une de nuit, dite de garde. Par ailleurs, le travail n'étant pas continu, c'est par des coupures, judicieusement établies, que l'on arrivera à utiliser l'amplitude journalière permise. C'est également en utilisant au maximum les heures supplémentaires autorisées, que l'on pourra faire « tourner » normalement les établissements.

Dans cet ordre d'idées, et compte tenu du régime spécial de travail reconnu par décret à l'Hôtellerie, un minimum d'heures supplémentaires était *indispensable*.

Pour bien comprendre d'ailleurs la réalité de cette affirmation, il est utile, pensons-nous, de revenir pour quelques instants en arrière, et de se pencher à nouveau sur les principales dispositions du Décret du 16 juin 1937, — rejeté en bloc, ainsi qu'on s'en souvient, par les organisations patronales. — à appliquer dans les établissements hôteliers.

Parmi celles-ci, trois sont surtout à retenir :

La première consistait en l'obligation d'appliquer les 5/8 dans les villes de plus de 80.000 habitants. Elle fut la cause primordiale du conflit aigu survenu fin juin et début juillet 1937, et faillit déclencher, on s'en souvient, un lock-out patronal ;

la seconde, moins capitale certes, mais cependant très gênante pour les exploitations hôtelières, était la réduction à l'extrême des heures supplémentaires permises pour surcroît de travail. 75 heures seulement étaient, plutôt tolérées que réellement autorisées annuellement, alors que la loi de 8 heures en accordait 104 par année ;

la troisième, enfin, corollaire de la précédente, consistait dans les difficultés et complications bureaucratiques apportées à l'obtention de ces quelques heures supplémentaires, obstacles semés comme à plaisir sur la route, pour en décourager les bénéficiaires éventuels.

Les Accords des 3 et 21 juillet 1937 apportèrent déjà un adoucissement notable à cet état de choses :

1° La répartition du travail sur six jours fut d'abord admise sous certaines conditions, puis autorisée, pendant toute la durée de l'Accord.

2° Deux heures supplémentaires par semaine sont à nouveau permises; bien plus, dans les villes de saisons, il est spécifié, en raison des mortes-saisons, que ces heures pourront être compensées sans supplément au lieu d'être rémunérées.

3° Enfin les autorisations d'heures supplémentaires pour surcroît de travail, sont désormais accordées à titre collectif et général et non plus à titre individuel et exceptionnel.

On le voit, une amélioration sensible dans le régime du travail de l'Hôtellerie résultait des Accords de juillet 1937.

Examinons maintenant quels furent les nouveaux avantages procurés par le Décret-Loi du 12 novembre 1938.

*
**

Nous ne reparlerons que pour mémoire du remplacement officiel de la semaine de cinq jours par celle de six jours. Nous nous sommes, pensons-nous, suffisamment étendus sur ce point.

Nous aborderons donc la question des heures supplémentaires, comprenant :

LE NOMBRE D'HEURES AUTORISÉ;

LEUR TAUX DE MAJORATION;

LES FORMALITÉS REQUISES POUR LEUR OBTENTION;

ENFIN LES DISPOSITIONS FISCALES GREVANT CES HEURES SUPPLÉMENTAIRES.

NOMBRE D'HEURES AUTORISEES

Le Décret est muet sur ce point, et nulle part dans le texte il n'est question de limitation nettement déterminée. Les heures supplémentaires effectuées pour surcroît de tra-

vail peuvent même dépasser 400 heures par an : cela ressort des textes relatifs aux pourcentages de majoration.

En effet, le second paragraphe de l'article 3 spécifie que la « majoration » due sera de 25 % « pour les heures supplémentaires faites au delà de 400 heures ».

La limitation maximum des heures supplémentaires sera donc fixée de façon indirecte, par celle de la journée de travail, ainsi définie à l'article 5.

« Les heures supplémentaires effectuées en application de l'article précédent ne peuvent avoir pour effet de porter la durée générale du travail à plus de neuf heures par jour et quarante-huit heures par semaine, sauf dans le cas où les dispositions réglementaires en vigueur prévoient une durée supérieure ou sauf autorisation spéciale de l'Inspecteur du Travail. »

Maintenant que nous possédons ces données, un simple calcul nous indiquera que les industries et commerces, limités auparavant à 40 heures par semaine, pourront disposer, dans le cas de surcroît de travail justifié, d'un maximum de six fois neuf heures, soit 54 heures par semaine; ce qui donne 14 heures supplémentaires par semaine, ou 2 h. 20 par jour.

A ce propos, et bien que nous nous expliquerons ultérieurement sur ce point, il est bon de rappeler ici que le Décret du 12 novembre, relatif à la durée du travail, est un texte à portée générale concernant indifféremment tous les commerces et industries appliquant strictement les 40 heures. Ayant été conçu dans un esprit libéral et dans un but d'assouplissement des conditions de travail, il ne saurait faire obstacle aux dispositions moins strictes à certains commerces, en raison de leurs conditions particulières de travail. -

L'Hôtellerie rentrant au premier chef dans ce cas, pour les raisons que nous avons déjà énumérées, devait pouvoir incorporer à son régime de travail, les facilités nouvelles, dans une proportion à déterminer. C'est ce qui se produisit six semaines plus tard, dès la parution du Décret du

31 décembre 1938. Nous verrons alors que les services de l'Inspection du Travail permirent d'utiliser huit heures supplémentaires par semaine, soit 1 h. 20 par jour, dans tous les services.

Mais, d'ici là, les organisations patronales soucieuses de ne pas abuser de la tolérance qui leur était laissée, de continuer à appliquer les accords de juillet 1937, ne modifièrent en rien leur régime de travail et se bornèrent à user des simplifications administratives apportées par le Décret du 12 novembre, dans les demandes d'heures supplémentaires, et à se conformer aux nouveaux taux de majoration prescrits.



TAUX DE MAJORATION

ARTICLE 6 (du Décret).

« La majoration de salaire applicable pour les deux cent cinquante premières heures supplémentaires effectuées au cours d'une même année est de 10 %, nonobstant toutes dispositions contraires de conventions de travail, dans les établissements occupant plus de cinquante personnes : pour les autres établissements, elle ne peut être, ni inférieure à 5 %, ni supérieure à 10 %.

« Elle ne peut, pour tous les établissements, dépasser 15 %, jusqu'à 400 heures. Elle est fixée à 25 % pour les heures supplémentaires faites au delà de ce chiffre. »

Considéré au point de vue comptable, le nouveau prix de rémunération des heures supplémentaires n'apporte à l'Hôtellerie que peu de modifications. Aucun établissement ne dépassant la tranche des 400 heures annuelles, le taux, pour les établissements déjà d'une certaine importance, oscilla entre 10 et 15 % : situation en somme analogue à celle des accords de juillet 1937 où, on s'en souvient, la première heure supplémentaire utilisée dans la semaine était effec-

tuée au tarif normal, tandis que la deuxième était majorée de 25 % : ce qui faisait un taux moyen de 12,50 % pour chacune des deux heures hebdomadaires, quand elles étaient toutes deux utilisées.

Par contre, les moyennes et petites maisons trouvent leur compte dans le nouveau régime, puisqu'elles n'ont plus à payer qu'une majoration variant entre 5 à 10 %, au lieu de 12,50 %, comme les grands établissements. En fait, c'est presque toujours 5 % qu'elles paieront.

*
**

FORMALITES REQUISES

POUR L'OBTENTION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

L'article 4 du Décret du 12 novembre est en entier consacré à l'explication de ces formalités, bien que celles-ci fussent très simples et puissent se résumer en quelques mots. C'est pourquoi nous croyons inutile de reproduire ici le texte intégral de cet article.

Dans le Décret-Loi du 12 novembre, l'autorisation est la règle normale et le refus l'exception. Partant de ce principe, les cinquante premières heures supplémentaires annuelles sont de plein droit accordées à chacun, et ne nécessitent plus une demande d'autorisation, mais une simple notification adressée à l'Inspection du Travail.

Le renouvellement s'effectue par tranches de quarante heures, sur demande formulée à l'Inspecteur du Travail, mais ici le proverbe « Dans le doute, abstiens-toi » n'est pas de circonstance. En effet, la non-réponse de l'Inspection du Travail, dix jours après la demande, équivaut, non à un refus, mais à une acceptation tacite de l'Administration.

Ce même processus se renouvelle aux échelons supérieurs, quand, après refus de l'Inspection du Travail, appel

est interjeté auprès du Ministre du Travail. Là aussi une non-réponse, après un délai de dix jours, signifie l'autorisation.

Ces dispositions sont, on le voit, assez libérales. Il est vrai, rappelons-le, que le Décret-Loi du 12 novembre fut une mesure d'intérêt général, destinée au commerce et à l'industrie en général, et pas spécialement à l'Hôtellerie. Le Décret fut surtout rendu en vue d'activer les fabrications concourant à la défense nationale et de débouteiller les industries surchargées de commandes qu'elles ne pouvaient exécuter. Mais l'Hôtellerie profita également de cet esprit compréhensif, si différent de celui du Décret du 16 juin 1937.

*
**

DISPOSITIONS FISCALES

GREVANT LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

ARTICLE 7 (du Décret).

« Il est établi une contribution exceptionnelle sur les accroissements des profits résultant de l'exécution d'heures supplémentaires, réalisées par les entreprises passibles de l'impôt sur les bénéfices industriels et commerciaux dans les termes des articles premier et 3 du Code général des impôts directs, à l'exception de celles qui bénéficient du régime forfaitaire prévu aux articles 13 à 15 du Code, ainsi que des exploitations artisanales, et assimilées, visées à l'article 23 du dit Code.

« Le taux de l'impôt est fixé à 10 %. »

.....

Le but recherché par cet article est, pensons-nous, beaucoup plus moral que pratique.

En effet, le 10 % de contribution fiscale, grevant les entreprises susceptibles d'utiliser des heures supplémentaires,

n'a certainement pas dû être évalué par les services des Finances, comme pouvant produire des sommes très importantes. D'autant plus que, d'une part, les petites exploitations, celles bénéficiant du régime du forfait et les artisanales, en sont exonérées, et, qu'en second lieu, ce 10 % n'est dû que sur les « *accroissements de profits résultant de l'exécution d'heures supplémentaires* » : ce qui ouvre la porte à toutes discussions et explications des assujettis.

Par contre, le Gouvernement pouvait vraisemblablement estimer que cette contribution spéciale de 10 % inciterait les industriels et commerçants à n'user qu'avec modération des heures supplémentaires qui ne leur seraient pas strictement indispensables.

En outre, cette sorte de pénalisation jetterait du lest dans le camp de la C. G. T., quelque peu irritée, et calmerait les inquiétudes du monde ouvrier, sur le sort futur des 40 heures, tout en leur accordant une satisfaction de principe.

C'est, croyons-nous, la véritable explication à donner à cet article 7.



Avant d'en terminer avec le Décret-Loi du 12 novembre, nous citerons l'article suivant, numéroté article 8, dont les termes sont du plus haut intérêt pour l'industrie hôtelière, objet de cette étude. Pour la première fois, en effet, nous voyons reconnaître et définir officiellement par le Gouvernement, dans un texte à portée générale, la DISTINCTION ENTRE LE TEMPS DE PRÉSENCE ET LE TRAVAIL EFFECTIF, seul assujéti au régime des 40 heures.

« ART. 8. — *La durée du travail établie par la Loi du 21 juin 1936 s'entend du travail effectif, à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillage et au casse-croûte, ainsi que des périodes d'inaction dans les industries et commerces déterminés par décret. Ces temps pourront, toutefois, être rémunérés conformément aux usages ou aux conventions collectives du travail.* »

.....

« Mieux vaut tard que jamais », dit le proverbe. L'affirmation du principe élémentaire, défini par l'article 8 s'impose à première vue au profane le moins averti des questions sociales. Nul ne saurait confondre en effet les 8 heures d'un terrassier ou d'un ouvrier d'usine, travaillant à la « chaîne », avec la journée d'un employé d'hôtel ou de restaurant. N'empêche que les organisations patronales durent lutter pendant près de deux ans et demi avant de voir enfin transformer par un Gouvernement réaliste un régime de similité en un droit défini.

*
**

On comprend maintenant pourquoi les patrons d'hôtels qui, ainsi qu'on le sait, continuaient à appliquer les Accords de juillet 1937, sur les conseils de leurs organisations syndicales, en l'absence d'un nouveau texte devant remplacer ou tout au moins réformer le Décret du 16 juin 1937, inutilisable dès son origine, et de plus en plus périmé, attendirent avec sérénité la venue de la nouvelle charte de travail de leur corporation.

Leur attente ne fut pas de longue durée, le nouveau Décret « relatif à la durée du travail » dans l'Hôtellerie ayant été promulgué le 31 décembre 1938.

C'est ce texte que nous allons maintenant étudier.

§ 2. — DECRET DU 31 DECEMBRE 1938

« relatif à la durée du travail dans les hôtels, cafés, restaurants et autres établissements de vente de denrées alimentaires à consommer sur place » (1).

« Le Président de la République Française,
« Sur le rapport du Ministre du Travail,

(1) Publié au *Journal Officiel* du 1^{er} janvier 1939, p. 146.

« Vu le Décret du 16 juin 1937 déterminant les modalités d'application de la loi du 21 juin 1936 sur la semaine de quarante heures dans les débits de boissons, restaurants et hôtels;

« Vu le rapport présenté par M. le Président du Conseil, par la Commission d'Enquête chargée d'examiner les disponibilités de main-d'œuvre et la situation économique de l'industrie hôtelière instituée par arrêté du 28 juillet 1937;

« Vu le Décret du 12 novembre 1938 relatif à la durée du travail;

« Décrète :

« ARTICLE PREMIER. — Dans les établissements et parties d'établissements visés à l'article premier du Décret du 16 juin 1937 déterminant les modalités d'application de la Loi du 21 juin 1936 sur la semaine de quarante heures dans les débits de boissons, hôtels, cafés et restaurants, afin de tenir compte du caractère intermittent du travail, il est admis une durée de présence de quarante-cinq heures par semaine pour les cuisiniers et de cinquante heures par semaine pour le personnel autre que les cuisiniers, correspondant à la durée maximum de travail effectif fixé par la Loi ci-dessus visée.

« Les durées de présence fixées à l'alinéa précédent ne comprennent pas les périodes de temps consacrées aux repas.

« ART. 2. — La durée de présence du personnel employé dans les établissements visés à l'article premier du Décret du 16 juin 1937 doit être fixée de telle façon que chaque employé dispose, entre deux journées consécutives de travail, d'un repos ininterrompu de douze heures consécutives au minimum pour les cuisiniers et de onze heures consécutives au minimum pour les autres employés.

« En raison des mortes-saisons que subissent les établissements situés dans les stations thermales, balnéaires et climatiques, la durée de présence pourra atteindre cinquante heures par semaine pour les cuisiniers et cinquante-six

heures par semaine pour les autres catégories de personnel pendant :

« Une période de cinq mois consécutifs au maximum s'ils n'ont qu'une saison;

« Deux périodes de trois mois consécutifs chacune au maximum s'ils ont deux saisons.

« La liste des localités pouvant bénéficier de ces dispositions sera fixée, par arrêté du Ministre du Travail, après avis du Ministre de la Santé Publique.

« Les durées de présence ci-dessus fixées ne comprennent pas les périodes de temps consacrées aux repas.

« ART. 3. — Les dispositions réglementaires antérieurement en vigueur demeurent applicables dans la mesure où elles ne sont pas contraires aux dispositions du présent Décret.

« ART. 4. — Le Ministre du Travail est chargé de l'exécution du présent Décret, qui sera publié au *Journal Officiel* de la République Française.

« Fait à Paris le 31 décembre 1938,

« Albert LEBRUN.

« Pour le Président de la République :

« *Le Ministre du Travail,*

« Charles POMARET. »

GENERALITES ET ETUDE CRITIQUE

On remarquera tout d'abord que ce Décret, si impatiemment attendu, est très court, puisqu'il ne comporte que trois articles. Il est également fort laconique dans ses explications. Aussi, à première vue, pourrait-on supposer que les dirigeants de l'Hôtellerie furent déçus dans leurs espérances. Mais un examen plus approfondi permet d'éluder cette critique et ce reproche. D'ailleurs les organisations patronales hôtelières ne s'y trompèrent pas et firent à ce cadeau de nouvel an un accueil favorable, contrastant avec la réserve des syndicats cégétistes et même les critiques de la presse de gauche.

Rappelons en effet très brièvement les trois points principaux, à la base du conflit hôtelier. Ce furent :

1° *La semaine de travail de cinq jours, autrement dit, les 5/8;*

2° *La rigidité de l'horaire hebdomadaire de travail;*

3° *Le trop petit nombre d'heures supplémentaires permises, et les complications administratives pour les obtenir.*

Le premier et le troisième point avaient été réglés en détail, on s'en souvient par le Décret-Loi du 12 novembre 1938, que nous venons d'étudier.

Quant au second point, celui ayant trait au nombre maximum d'heures de travail permises dans la semaine et à la rigidité de l'horaire établi, il fait précisément l'objet des articles premier et 2 du Décret du 31 décembre 1938, l'article premier concernant Paris et l'article 2 les villes de saisons.

La grande innovation de ce Décret consiste à ne plus inclure, comme précédemment, dans la durée de séjour journalier à l'hôtel, le temps consacré aux repas, et à en délimiter la durée. Désormais, seul le temps de travail effectif est pris en considération. Quant à la durée de chacun des

repas, elle peut être plus ou moins longue, comme dans tous les autres commerces et industries. Bien mieux, on peut bloquer le temps du repas de midi avec la coupure qui suivra, et en faire un ensemble. Dès l'instant que l'amplitude de la journée n'est pas dépassée et que la durée minimum de repos ininterrompu entre deux journées de travail est respectée, le patron est libre d'organiser le travail à sa guise.

De ce fait, la durée maximum de présence hebdomadaire effective se trouve fortement augmentée, par rapport au Décret du 16 juin 1937. En effet, ce décret limitait, on s'en souvient, la durée de présence hebdomadaire à 46 heures pour les cuisiniers et à 52 heures pour le reste du personnel, *repas compris* : ce qui revenait à ne laisser que 41 et 47 heures seulement utilisables, puisqu'il fallait ainsi défalquer deux demi-heures par jour pour les repas pendant les cinq jours de la semaine de travail.

Le Décret du 31 décembre fixe la durée de la semaine de travail à 45 heures pour les cuisiniers et à 50 heures pour le reste du personnel, réparties naturellement sur six jours, en vertu du Décret du 12 novembre, précité. En outre, il spécifie en toutes lettres dans le second paragraphe de son article premier, que « les durées de présence ne comprennent pas les périodes de temps consacrées aux repas ».

Parallèlement à cette réglementation concernant Paris, l'article 2 du Décret est consacré aux villes de saisons.

Les mêmes dispositions libérales y sont appliquées. En effet, de même que dans le paragraphe précédent, les périodes affectées au travail sont désormais des temps nets, ne comprenant plus, comme précédemment, et notamment dans le Décret du 16 juin 1937, les temps de repas.

A part cette modification d'importance, l'horaire permis continue à être de 50 heures pour les cuisiniers et 56 heures pour le reste du personnel, l'article 2 du nouveau Décret reproduisant les termes de l'article 3 du Décret du 16 juin 1937.

L'article 3 spécifie que « les dispositions antérieurement

en vigueur demeurent applicables dans la mesure où elles ne sont pas contraires aux dispositions du présent Décret ».

En conséquence, toutes les autres clauses, secondaires il est vrai, figurant au Décret du 16 juin 1927, telles que celles réglementant le repos ininterrompu entre deux journées de travail — l'amplitude de la journée de travail — la réglementation des relais et du service de garde, ainsi que des équipes successives — les mesures de contrôle — les dérogations permanentes — les dérogations temporaires pour mesures de sauvegarde ou de sauvetage, — continuent à être applicables.

D'ailleurs tous ces textes n'étaient pas nouveaux et existaient déjà sous le régime de la Loi de Huit heures.

Ayant analysé en leur temps ces diverses dispositions, nous croyons inutile d'y revenir à nouveau, et prions le lecteur de bien vouloir s'y reporter.

*
**

En résumé, et pour conclure, *le Régime de travail applicable à l'Hôtellerie à dater du 1^{er} janvier 1939,*

à la suite du Décret spécifiquement hôtelier du 31 décembre 1938, combiné avec le Décret-Loi du 12 novembre 1938 sur la durée de la semaine et le régime des heures supplémentaires; et le Décret du 16 juin 1937, toujours en vigueur pour les autres clauses non abrogées; et après avis des services de l'Inspection du Travail, pour l'interprétation de ces textes,

se détermine comme suit :

1^o DURÉE DE PRÉSENCE :

PARIS :

45 HEURES *par semaine pour les cuisiniers;*

50 HEURES » » *le reste du personnel;*

VILLES DE SAISONS :

50 HEURES *par semaine pour les cuisiniers;*
56 HEURES » » *le reste du personnel;*
pendant une période de 5 mois consécutifs, s'il n'y
a qu'une saison,
pendant deux périodes de 3 mois consécutifs, s'il y
a deux saisons.

Ces durées de présence ne comprennent pas les périodes de temps consacrées aux repas.

2° AMPLITUDE DE LA JOURNÉE DE TRAVAIL :

12 HEURES *pour les cuisiniers;*
13 HEURES *pour le reste du personnel;*

3° REPOS ININTERROMPU ENTRE DEUX JOURNÉES DE TRAVAIL :

12 HEURES *pour les cuisiniers;*
11 HEURES *pour le reste du personnel;*

4° HEURES SUPPLÉMENTAIRES PERMISES :

1 H. 20 *par jour (cuisiniers et reste du personnel).*

D'où il s'ensuit que *la durée de présence journalière permise* ne doit pas dépasser (heures supplémentaires comprises, mais temps affecté aux repas *non compris*) :

$7 \text{ H. } 30 + 1 \text{ H. } 20 = 8 \text{ H. } 50$ *pour les cuisiniers,*

$8 \text{ H. } 20 + 1 \text{ H. } 20 = 9 \text{ H. } 40$ *pour le reste du personnel*

sauf autorisation spéciale de l'Inspecteur du Travail (art. 5 *in fine*) (1).

A ce propos, il n'est plus spécifié dans le nouveau Décret, quel temps doit être assigné à chaque repas (1/2 heure ou 1 heure). Latitude est laissée sur ce point à l'employeur.

(1) Du Décret du 12 novembre 1938.

Le temps assigné aux repas et à la coupure, si l'on use de l'amplitude maximum, se trouve ainsi bloqué et est de :

4 h. 30 par jour (repas et coupure) pour les cuisiniers ;

4 h. 40 » » » pour le reste du personnel.

Ajoutons pour terminer qu'il n'y a plus de différenciation au point de vue du taux de paiement entre la première heure supplémentaire et les suivantes, et que même la première est majorée, au taux spécifié à l'article 6.

*
**

§ 3. — LE DÉCRET DU 21 AVRIL 1939

RELATIF A LA DURÉE DU TRAVAIL (1)

Nous ne saurions terminer cette II^e partie de notre Etude sans dire quelques mots de ce Décret.

A vrai dire, il s'agit là d'un texte à portée générale, tout comme le Décret-Loi du 12 novembre 1938 sur le « Régime des heures supplémentaires ». Mais alors que ce dernier s'appliquait également et même pour une large part à l'Hôtellerie, ainsi que nous l'avons vu précédemment, le Décret du 21 avril ne semble concerner l'Hôtellerie que dans une proportion relativement minime.

Bien plus, si l'on s'en tenait à la lettre, il ne concernerait que les commerces, industries ou services soumis jusque là à la règle stricte des 40 heures et non à ceux usant déjà d'un régime spécial. Or l'Hôtellerie a toujours bénéficié d'un régime spécial, en raison de la non-concordance des temps de présence et de travail effectif de son personnel.

C'est la raison pour laquelle les organisations patronales, instruites par la pratique à se montrer prudentes, ne crurent pas opportun jusqu'à présent de modifier officiellement leur

(1) Publié au *Journal Officiel* du 22 avril 1939, p. 5.233.

tableau de travail, tel que nous venons de le reproduire, tout en conseillant à leurs adhérents une interprétation officieuse, conforme au bon sens et à la logique, dont nous parlerons tout à l'heure.

Revenant au Décret du 21 avril, nous constaterons tout d'abord, qu'il procède de la même méthode que nous avons notée précédemment, consistant à ne pas attaquer de front le principe des 40 heures, mais à les grignoter chaque fois un peu plus, tel un arbre rongé par les termites et devenu entièrement creux, auquel il ne reste plus que l'écorce, comme apparence de vie, alors que toute sa sève a disparu.

*
**

LE DÉCRET DU 21 AVRIL comprend en tout neuf articles et est intitulé en sous-titre :

« RELATIF AU RÉGIME DU TRAVAIL ».

Seuls ses articles premier, 2 et 8, susceptibles d'intéresser l'Hôtellerie, retiendront ici notre attention.

« ARTICLE PREMIER. — A titre provisoire, les heures supplémentaires de travail, de la quarante et unième à la quarante-cinquième inclusivement, sont effectuées sans majoration.

« Cette disposition ne peut avoir pour effet de diminuer, pour une même durée de travail, le montant des salaires payés en moyenne pendant le mois qui précède la publication du présent Décret.

« ART. 2. — Le taux de majoration des heures supplémentaires au delà de la quarante-cinquième heure est fixé uniformément à 5 %.

.....

« ART. 8. — Les décrets des 12 novembre 1938 et 20 mars 1939 demeurent en vigueur pour toutes celles de leurs dis-

positions qui ne sont pas contraires au présent décret. Demeurent notamment en vigueur les articles 4, 8, 9 et 10 du Décret du 12 novembre 1938. »

.....

*
**

Il ressort donc de l'examen de ces articles, qu'à titre provisoire et jusqu'à nouvel ordre, le régime normal du travail se trouvait reporté à 45 heures, par le fait que les heures supplémentaires ne devaient être comptées qu'à partir de la 46^e heure et que, d'autre part, le taux de majoration à partir de cette 46^e heure était fixé uniformément à 5 %.

Or, le régime du travail dans l'Industrie Hôtelière n'a jamais été fixé à 40 heures et les diverses catégories d'employés et ouvriers de l'Hôtellerie accomplissent toutes une durée de travail supérieure à 45 heures.

Dans ces conditions, il sembla normal et rationnel aux organisations patronales, et conforme à l'intention sous-entendue du Gouvernement, non pas d'augmenter la durée du travail ou le nombre d'heures supplémentaires hebdomadaires, mais de décaler le point de départ de celles-ci des cinq heures par semaine accordées à l'ensemble des commerces et industries, pour le point de départ de la majoration. Prétention des plus modérées, qui ne suscita alors aucune réaction défavorable ni du côté de l'Inspection du Travail, ni du côté du personnel.

En conséquence, et à la suite d'instructions données par les organisations syndicales patronales à leurs adhérents, en interprétation du Décret du 21 avril 1939, sur les huit heures supplémentaires par semaine, permises et utilisées dans l'Hôtellerie, à raison de 1 h. 20 par jour, les cinq premières ne furent plus majorées, mais rémunérées au tarif normal. Seules les trois dernières, lorsqu'elles étaient utilisées, furent majorées, non plus de 10 %, mais au taux uniforme de 5 %.

*
**

Avec ce chapitre devrait normalement se terminer cette étude, consacrée uniquement à l'« *application de la semaine de quarante heures dans l'industrie hôtelière* », conformément à notre plan initial prévu. Tout a été en effet dit et passé en revue, pensons-nous, sur cette question : l'Hôtellerie, dotée enfin d'un statut positif de travail par le Décret du 31 décembre 1938, avait retrouvé son équilibre social complet. Les rapports entre patrons et employés, désormais normalisés, permettaient enfin à cette industrie aux caractéristiques si spéciales et si particulières de vivre à nouveau normalement comme avant la période de fièvre de 1936, déjà presque oubliée de tous. Nous devrions en conséquence pouvoir conclure et terminer ici.

Mais entre-temps et avant la terminaison de cette thèse, un événement capital est survenu.

Depuis le début de septembre 1939, la guerre a éclaté. Par la force des circonstances, tout l'ancien régime de travail a dû être bouleversé. L'Hôtellerie allait-elle subir en bien ou en mal le contre-coup de cette nouvelle réglementation.

C'est ce que nous allons brièvement étudier dans un *Chapitre Annexe*.

ANNEXE

LES NOUVELLES CONDITIONS DE TRAVAIL
INHERENTES A L'ETAT DE GUERRE

La guerre, en bouleversant complètement l'économie de notre pays, devait avoir forcément comme première conséquence, sur le plan civil, de regrouper toutes les activités non mobilisées, en vue d'un travail intensif, destiné à pallier tant bien que mal aux nombreux vides causés par la mobilisation générale, alors que, précisément, le pays avait un besoin urgent d'intensifier sa production dans toutes les industries concourant de près ou même de loin à la défense nationale.

Il devenait dès lors évident que le régime normal d'horaires maxima, de facilités et de loisirs du temps de paix, ne pouvait plus désormais s'appliquer.

Ce cas avait d'ailleurs été prévu dès le temps de paix et le législateur y avait consacré plusieurs de ses articles, en votant la Loi du 11 juillet 1938 sur l' « ORGANISATION DE LA NATION EN TEMPS DE GUERRE » (1).

C'est pourquoi l'un des premiers Décrets de guerre, pris par M. Edouard Daladier, Président du Conseil, dès le 1^{er} septembre, publié au *Journal Officiel* du 6 septembre 1939, est précisément le :

« DÉCRET FIXANT LE RÉGIME DU TRAVAIL. » (2)

Les nécessités que nous venons d'exposer, sont claire-

(1) Cf. Loi du 11 juillet 1938 sur l' « Organisation Générale de la Nation en temps de guerre ». (*J. O.* du 13 juillet 1938.)

(2) *J. O.* du 6 septembre 1939, p. 11.158.

ment définies par notre « Premier » dans l'exposé des motifs de ce Décret, dont nous reproduisons ici le texte :

« RAPPORT

« au Président de la République Française.

Paris, le 1^{er} septembre 1939.

« Monsieur le Président,

« La guerre exige que toutes les forces et toutes les ressources soient mises au service du pays.

« Un immense effort de production est indispensable pour assurer la fabrication des matériels de guerre ainsi que les fournitures nécessaires tant aux armées qu'aux populations civiles.

« Le Parlement et le Gouvernement ont déjà prévu une limitation sévère de la rémunération des entreprises privées travaillant dans l'intérêt de la nation : un décret-loi du 1^{er} septembre 1939 en a nettement fixé les bases.

« Des dispositions du même ordre sont prévues pour les autres entreprises.

« Aux ouvriers, le pays demande également des sacrifices.

« L'accroissement de la production nécessaire pour faire face aux immenses besoins que fait naître la guerre, ne peut être obtenu sans une prolongation sensible de la durée du travail. D'autre part, cette augmentation du nombre des heures de travail ne doit pas entraîner une charge financière trop lourde pour une économie dans laquelle la production des biens de consommation se trouvera nécessairement réduite.

« Le maintien à l'arrière des ouvriers qui seraient d'âge à être envoyés aux armées, justifie un prélèvement spécial. Des textes qui vont être incessamment promulgués étendent ce régime à tous les Français, autres que les militaires de carrière, âgés de 18 à 49 ans, qui ne font pas partie d'une formation militaire.

« Il a paru enfin que les nécessités actuelles ne permettent pas de maintenir la législation de la conciliation et de l'arbitrage telle qu'elle fonctionnait en période normale. Des dispositions spéciales seront ultérieurement prévues pour établir des règles mieux adaptées à la période de guerre.

« Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'assurance de notre respectueux dévouement.

« *Le Président du Conseil,*

« *Ministre de la Défense Nationale et de la Guerre,*

« Edouard DALADIER.

« *Le Ministre des Finances,*

« Paul REYNAUD.

« *Le Ministre du Travail,*

« Charles POMARET. »

Quant au texte même du Décret, étant donné qu'il ne rentre qu'indirectement dans le cadre de cette étude, puisque ses dispositions nouvelles ne modifient pas la réglementation alors appliquée à l'Hôtellerie, nous nous bornerons à en citer ici la référence.

Ce Décret organique fut d'ailleurs suivi de divers autres, interprétatifs ou rectificatifs de certaines de ses dispositions, notamment celles concernant le montant du prélèvement à opérer sur les heures supplémentaires autorisées : principe de guerre tout nouveau, inspiré à la fois d'une pensée de pénalisation et d'un souci d'enrichir le fonds de solidarité nationale. Les principaux de ces Décrets subséquents furent ceux des 26 septembre 1939 (*J. Off.* du 4 octobre), 27 octobre 1939 (*J. Off.* du 31 octobre), 10 novembre 1939 (*J. Off.* du 16 novembre). D'autres Décrets du même ordre, non encore pris au moment de la rédaction de cette thèse, viendront sans doute encore par la suite, renforcer cette réglementation.



Bien qu'il n'entre pas dans nos intentions d'analyser ici les textes contenus dans le Décret du 1^{er} septembre, et cela pour les raisons que nous venons de donner, nous pensons cependant qu'il n'est pas sans intérêt de passer brièvement en revue certaines de ses dispositions, ne fût-ce que pour montrer, par analogie, combien furent grands alors et depuis, le libéralisme et la largeur de vue du patronat hôtelier, qui n'usa en rien des facilités extraordinaires d'accroissement des heures de travail permises, comme il en avait cependant toute latitude. Nous examinerons donc les deux points suivants :

LA DURÉE DU TRAVAIL,

LA RÉPARTITION DU TRAVAIL.

DURÉE DU TRAVAIL

La durée du travail prescrite par l'article 6 du Code du Travail était, comme on le sait, fixée à 40 heures par semaine. Le Décret-Loi du 21 avril 1939 n'avait pas prolongé cette durée mais avait supprimé toute majoration des heures supplémentaires. Le Décret-Loi du 19 mars 1939 avait porté la durée du travail à 60 heures, en cas de besoin, mais seulement dans les entreprises travaillant pour la Défense Nationale.

L'article premier du Décret-Loi du 1^{er} septembre 1939 autorise *de plein droit*, le travail jusqu'à 60 heures par semaine *dans toutes les industries et tous les commerces*, à l'exception des travaux souterrains, mines, minières, carrières et chemins de fer, régis par l'article 12 de ce même Décret.

Les dérogations permanentes permises par les Décrets

d'application de la semaine de 40 heures *restent en vigueur et leur durée s'ajoute aux 60 heures de travail normal.*

L'Inspecteur du travail pourra, au surplus, à titre précaire, accorder des dérogations qui ne seraient pas prévues par ces Décrets, pour les travaux, préparatoires et complémentaires, qui doivent être nécessairement exécutés en dehors de la limite assignée au travail général de l'établissement ou pour certaines catégories d'agents dont le travail est essentiellement intermittent. Ces dérogations supplémentaires ne pourront être accordées, à titre définitif, que par arrêté du Ministre du Travail.

Les dérogations temporaires (travaux urgents de réparation, surcroît de travail, etc...) déterminées par les Décrets d'application des 40 heures, sont également maintenues et leur durée s'ajoute aux 60 heures autorisées par le Décret du 1^{er} septembre (art. 5 du Décret).

**

REPARTITION DU TRAVAIL

D'après l'article 2 du Décret-Loi du 1^{er} septembre, la répartition des 60 heures de travail devra être faite de manière à ce que la durée journalière n'excède pas 11 heures.

Cette durée sera augmentée, pour les travaux comportant des dérogations permanentes, du nombre d'heures supplémentaires prévu en cas d'utilisation des dérogations temporaires.

L'Inspecteur du travail pourra autoriser une répartition autre que la semaine, à condition *que la durée du travail normal* ne dépasse pas 12 heures, en vue de permettre, notamment, la récupération des interruptions collectives de travail.

**

On le voit, le Décret-Loi du 1^{er} septembre 1939 laissait le champ libre aux employeurs pour utiliser chaque semaine

un grand nombre d'heures supplémentaires (un tiers de plus que sous le régime précédent, celui des 40 heures); sans compter toutes les dérogations permises et celles possibles.

Au reste, un certain nombre d'industries ne se gênèrent nullement pour profiter des facilités offertes à eux par cette nouvelle réglementation; bien que la plupart du temps le volume de leurs affaires ne justifiait nullement la nécessité de tirer ainsi la journée et la semaine en longueur.

Que fit l'Hôtellerie en face de cette nouvelle situation? Absolument rien.

La durée de la journée, pas plus que la répartition hebdomadaire de l'horaire, ne furent modifiées, et restèrent celles fixées spécialement pour l'Hôtellerie et la Restauration, par le Décret du 31 décembre 1938, qui correspondait aux besoins réels de cette industrie, et dont nous avons largement parlé en son temps.

Cette durée était, rappelons-le, de 45 heures par semaine pour les cuisiniers et de 50 heures pour le reste du personnel (temps consacré aux repas *non compris*), temps auquel s'ajoutait huit heures supplémentaires permises.

Sur ces huit heures supplémentaires, l'interprétation faite, on s'en souvient, par les organisations patronales, du Décret du 21 avril 1939, augmentant de cinq heures la durée de la semaine de 40 heures et la portant à 45 heures, avait conclu que les cinq premières heures supplémentaires, conformément à l'esprit du Décret devaient cesser d'être considérées comme supplémentaires, et s'incorporer au temps normal, et que seules les trois dernières restaient supplémentaires et devaient être rémunérées.

A la suite du Décret du 1^{er} septembre 1939, augmentant considérablement la durée de la semaine de travail, puisqu'il la portait cette fois de 45 heures à 60 heures, les organisations hôtelières, bien que n'ayant nullement modifié les horaires et accru la durée de la journée ou de la semaine de travail de leur personnel, estimèrent, non sans raison, pensons-nous, que la continuation d'un régime de travail aussi réduit, par rapport à celui adopté par les autres industries, ne justifiait plus la rémunération des trois dernières heures

supplémentaires suivantes et les firent à leur tour rentrer dans le cadre du temps normal. Il n'y eut aucune réaction, ni de la part du personnel, ni de l'Inspection du travail, contre cette interprétation officieuse de l'esprit de Décret du 1^{er} septembre 1939 : ce qui prouve bien qu'en agissant ainsi les patrons hôteliers n'outrepassèrent pas leurs droits. Au contraire, il faut reconnaître avec satisfaction que le personnel, conscient des sacrifices consentis par les hôteliers, de Paris tout au moins, pour conserver leurs maisons ouvertes, pendant cette période de guerre, si pénible pour cette industrie, se montra à la hauteur des circonstances, et de lui-même assura largement et loyalement son service, sans regarder à parfois exécuter quelques quarts d'heures supplémentaires.

Donc, pour résumer le régime de travail appliqué d'un commun accord dans l'Hôtellerie depuis le début des hostilités, ce temps hebdomadaire est de :

CINQUANTE-TROIS HEURES POUR LES CUISINIERS, et de

CINQUANTE-HUIT HEURES POUR LE RESTE DU PERSONNEL (TEMPS CONSACRÉ AUX REPAS NON COMPRIS).

Naturellement, il convient de rappeler que ces 53 et 58 heures hebdomadaires sont des heures de présence et non des heures de travail effectif, ainsi que nous l'avons largement et à diverses reprises expliqué au cours de cette étude.

Or, les organisations patronales ouvrières ont soutenu dans leur argumentation en faveur d'un régime spécial, sans avoir jamais été contredites sur ce point, que *cent heures de présence représentaient à peine 60 % de travail effectif contre 40 % de simple présence assimilable à un repos. Cinquante-trois et cinquante-huit heures hebdomadaires, représentent donc seulement en réalité environ 32 h. 20 de travail hebdomadaire pour les cuisiniers, et 35 h. 20 pour le reste du personnel.*

A ce propos, il n'est pas sans intérêt, pensons-nous, de comparer ces temps de présence et de travail effectif dans l'Hôtellerie avec les dispositions contenues dans le Décret

du 19 janvier 1940, publié dans le *Journal Officiel* du 23 janvier 1940, et concernant le

« REGIME DU TRAVAIL DU PERSONNEL DE LA SOCIÉTÉ DES TRANSPORTS EN COMMUN DE LA RÉGION PARISIENNE. »

Les passages suivants surtout sont significatifs :

ART. 1^{er}. — « Les dispositions du présent Décret sont
« applicables à tous les agents de la Société
« des Transports en Commun de la Région
« Parisienne. »

ART. 2. — « La durée moyenne hebdomadaire du tra-
« vail peut, si les circonstances l'exigent,
« atteindre *soixante heures sans rémunéra-*
« *tion de temps supplémentaire.*
« La durée d'une journée de travail prise
« isolément ne peut excéder onze heures. »

.....

ART. 4. — « Pour le personnel du mouvement (catégo-
« ries C et C¹ du statut), *l'amplitude* des ser-
« vices peut atteindre *quatorze heures sans*
« *compensation.* »

.....

« LES HEURES D'ATTENTE SONT DÉCOMPTÉES POUR
« LA MOITIÉ DE LEUR DURÉE DANS LE TEMPS DE
« TRAVAIL ET POUR LEUR VALEUR ENTIÈRE DANS
« L'AMPLITUDE. »

« La durée du repos interruptif, entre deux
« journées de travail, est fixée à dix heures,
« exception faite pour les services dont l'am-
« plitude est comprise entre quatorze et
« quinze heures, pour lesquels la durée du
« repos interruptif pourra être ramenée à
« neuf heures. »

.....

Il ne rentre nullement dans nos intentions de critiquer ici les nouvelles conditions de travail appliquées ainsi par Décret à certaines catégories du personnel de la S. T. C. R. P. : cela ne rentre nullement dans le cadre de notre étude. Notre but, en citant ce Décret, après celui du 1^{er} septembre, dont nous avons déjà parlé, fut de démontrer, avec preuves à l'appui, et à l'aide de comparaisons tangibles, combien fut grande la modération du patronat hôtelier, en ne modifiant en rien l'horaire de travail de son personnel, en dépit des exemples de toutes sortes qu'il avait sous les yeux.

C'est d'ailleurs sur cette constatation que nous allons amorcer notre conclusion.

CONCLUSION

CONCLUSION

Et maintenant, il nous faut conclure.

Rappelons tout d'abord le titre de cette thèse. Le sujet à traiter était :

L'APPLICATION DE LA SEMAINE

DE 40 HEURES

DANS L'INDUSTRIE HÔTELIÈRE

Nous nous sommes efforcés de nous cantonner strictement dans les limites que nous nous étions assignées dès le début, sans en déborder plus que cela n'était, pensions-nous, nécessaire à la clarté de notre exposé.

Afin de pouvoir juger de la *possibilité* d'appliquer les 40 heures dans l'Hôtellerie, au même titre que dans les autres commerces et industries, comme le préconisaient les syndicats ouvriers; ou de la *nocivité* de cette mesure et de l'*impossibilité* matérielle de l'appliquer à l'Hôtellerie, comme le soutenaient avec force les organisations patronales, nous avons dû, en dehors de l'évolution du Conflit proprement dit et de sa Conclusion légale actuelle, examiner, tout au moins succinctement, les deux points suivants :

1° Quel était, avant les réglementations de 1936 et 1937, le régime appliqué à l'Hôtellerie, sous une législation libérale, régime correspondant aux aspirations, aux nécessités et aux besoins réels de cette industrie, aux caractéristiques si particulières (1).

(1) Se reporter pages 1 et suivantes.

2° En quoi consistait exactement la Loi de 40 heures, notamment la fameuse semaine de cinq jours, les « *Cinq-Huit* », comme on appelait cette modalité de travail; afin de pouvoir démontrer, en toute impartialité, qu'il était absolument et matériellement impossible d'assurer le fonctionnement normal de l'Hôtellerie, en octroyant au personnel deux jours de repos par semaine, même non consécutifs, *formalité non exigée par la Loi du 21 juin 1936*, alors que le Décret d'application du 16 juin 1937, relatif à l'Hôtellerie, outrepassant l'esprit et la lettre de la Loi du 16 juin, aggravait considérablement la situation, en exigeant, pour l'application des 5/8, les deux jours de repos hebdomadaire consécutifs.

Les patrons hôteliers luttèrent avec acharnement contre cette réglementation irréalisable, qu'on voulait leur imposer, et qui les aurait amenés à la ruine et à la fermeture. Ils ne l'appliquèrent jamais, et continuèrent, dans les grandes lignes, à travailler comme par le passé. Les « *Cinq-Huit* » ne furent jamais appliqués nulle part. Le Gouvernement reconnut d'ailleurs implicitement, dès le début, l'impossibilité d'appliquer cette mesure, puisqu'il ne sévit pas, et que les quelques contraventions de principe dressées par certains inspecteurs du travail, à la requête des organisations ouvrières, n'eurent aucune suite.

Puis ce fut la fin du cauchemar, les fameux Décrets-Lois du 12 novembre 1938 abrogeant la semaine de cinq jours, et décrétant celle de six jours, seule normale et légale, sauf dérogations.

Enfin survint le Décret du 31 décembre 1938 entérinant officiellement pour l'Hôtellerie la semaine de travail de six jours et fixant les conditions et la durée du travail dans cette industrie. Les syndicats ouvriers s'inclinèrent de mauvaise grâce. Quant aux organisations patronales, qui

voyaient ainsi la reconnaissance implicite de leurs principales revendications et aspirations, elles accueillirent favorablement de Décret qui, dans l'ensemble, et à quelques menus détails près, remettait approximativement les choses en l'état où elles se trouvaient avant juin 1936.

Le Décret du 31 décembre 1938 devint donc dès lors la charte de travail de l'Hôtellerie. Il l'est encore à l'heure où nous terminons cette étude et continuera vraisemblablement à l'être, tout au moins dans les grandes lignes, après la fin des hostilités et le retour au droit social normal.

C'est d'ailleurs la raison pour laquelle les organisations patronales hôtelières jugèrent à tous points de vue préférable de continuer à s'y conformer, depuis le début de la guerre, sans se soucier des possibilités supplémentaires de travail accru qui leur étaient offertes. Elles montrèrent ainsi, comme nous l'avons fait remarquer, un grand libéralisme, ainsi qu'une largeur d'idées digne d'éloges, préparant ainsi pour leur industrie, une période d'après-guerre sans heurts, qui ne sera peut-être pas aussi calme dans bon nombre d'industries et de commerces....

*
**

Et cette stabilité dans la conception du régime du travail, nous amène pour terminer à la conclusion suivante : sans vouloir faire naître pour la circonstance la théorie généralisée des ordres préétablis, chère à *l'Ecole libérale*, on est obligé de reconnaître que, dans certaines branches de la production et de l'industrie, il existe de par la nature même des choses, un ordre réel, presque immuable, correspondant à leur nature même, et qui ne saurait être modifié arbitrairement sans un réel dommage. Dans le domaine de la « Production », ce fait est universellement reconnu. C'est ainsi que, dans la culture, rien ne saurait intervertir le cycle

des saisons ni le rythme des récoltes, correspondant aux différentes périodes habituelles de l'année. Dans les autres domaines de l'Economie Politique, les mêmes ordres réels existent à profusion : ils sont la plupart du temps qualifiés de « *Lois* ». Celles-ci sont tellement connues qu'il serait superflu d'en citer même quelques-unes à titre d'exemple.

Les statistiques diverses, les tables de mortalité des compagnies d'assurances, les crises cycliques, etc..., tout cet ensemble, obéit à une sorte de déterminisme, plus ou moins rigide, mais cependant facile à constater, et utilisé d'ailleurs dans la pratique.

*
**

Si maintenant nous quittons le domaine économique général, pour en revenir à la branche d'industrie qui nous intéresse plus particulièrement, c'est-à-dire à l'Hôtellerie, nous constatons d'emblée et cela sans le moindre effort que le tableau de marche des divers services de cette industrie est en lui-même méticuleusement et harmonieusement réglé. Qu'il s'agisse de palaces, d'établissements de moyenne importance, ou de petites maisons, que ce soit dans des stations saisonnières, thermales, balnéaires ou climatiques, à la mer comme à la montagne, ou dans les hôtels de Paris fonctionnant en permanence, dans toutes ces maisons si disparates, l'organisation du travail est sensiblement la même, étant conditionnée par les points suivants :

1° A n'importe quelle heure du jour ou de la nuit, les clients étant susceptibles d'arriver ou de repartir, les hôtels, quels qu'ils soient, doivent être constamment ouverts, c'est-à-dire 24 heures par jour, fêtes et dimanches, et, pour Paris, d'un bout de l'année à l'autre.

2° Il faut donc qu'il existe dans le personnel une équipe de jour, complète, et une équipe de nuit, plus restreinte,

certaines, mais cependant suffisante pour assurer la marche normale des rouages essentiels de l'établissement.

3° Partant de ce principe essentiel, et en tenant compte de certains temps-morts et d'un petit nombre de postes où il peut exister sans gêne notable un léger temps d'arrêt entre la relève successive des deux équipes, et moyennant un personnel de chevauchement restreint, deux équipes, une de jour et une de nuit, sont suffisantes. Indépendamment, en effet, des frais énormes et absolument prohibitifs que cela occasionnerait, l'embauchage d'une troisième équipe, alternante ou fixe, ne servirait absolument à rien, et même dans certains cas les employés seraient en surnombre aux heures de pointe et se gêneraient les uns les autres.

4° D'où, *conclusion formelle* : chacune des deux équipes d'un hôtel doit assurer un temps de présence minimum de dix heures par jour, et cela pendant six jours, soit, au total, assurer une présence de soixante heures par semaine.

5° A noter que ces *soixante heures de présence constituent à peine quarante heures de travail effectif*, d'autant plus que tout le personnel est nourri, et qu'il ne perd ainsi aucun temps en allées et venues.



On le voit, il existe bien dans les conditions de travail de l'industrie hôtelière un « ORDRE RÉEL », découlant de la nature même de cette industrie si particulière.

Voilà pourquoi les organisations patronales hôtelières, sans peut-être avoir analysé et dégagé nettement ce grand principe, et se tenant dans le domaine, concordant cependant, des réalités concrètes, bien établies par l'expérience et la pratique, ne cessèrent de réclamer auprès des Pouvoirs Publics (Ministère du Travail — Conseil National Economique — Commission d'Enquête) la semaine de travail de

soixante heures, comme indispensable pour assurer la marche normale de leurs établissements. Voilà pourquoi, ils préfèrent envisager la fermeture de leurs maisons, en cas où on leur imposerait la semaine de travail sur une période de moins de six jours, notamment la semaine de cinq jours, les fameux « *Cinq-Huit* ».

Voilà pourquoi, ayant obtenu, à peu de choses près, ce qu'ils désiraient, c'est-à-dire la semaine de cinquante-huit heures, répartie sur six jours, les nouvelles facilités d'augmenter la durée du travail, issues de la réglementation de guerre, ne les intéressèrent pas, et c'est la raison pour laquelle ils ne modifièrent en rien leur régime de travail.

Voilà pourquoi, en regardant de plus haut, on trouve dans cet « *Ordre Réel* » la raison majeure et déterminante de la quasi-immuabilité des conditions de travail dans l'industrie hôtelière, en dépit de toutes les réglementations sociales : *Loi de dix heures — Loi de huit heures — semaine de 40 heures.*

Voilà pourquoi la législation sociale de demain, devra forcément, si elle ne veut pas retomber dans les errements stériles, de 1936 notamment, s'inspirer de ces vérités premières et laisser à l'Hôtellerie son statut spécial et son régime de travail approprié, en dehors de la réglementation générale, applicable aux autres branches de l'industrie et du commerce.

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIERES

	Pages
AVANT-PROPOS	7
INTRODUCTION. — De la journée de Huit heures à la semaine de Quarante heures	15

PREMIERE PARTIE

LES TEXTES

CHAPITRE PREMIER. — La mystique des Quarante heures	26
Section I. — En quoi consiste exactement la semaine de Quarante heures	27
Section II. — Buts sociaux poursuivis et avantages pratiques escomptés par les promoteurs de l'application de la semaine de Quarante heures dans l'industrie et le commerce	29
Section III. — Origine du mouvement et projets de loi en faveur de la « Semaine de Quarante heures » précédant le vote définitif de la Loi du 21 juin 1936	31

DEUXIEME PARTIE

LES FAITS

Généralités sur le Conflit Hôtelier. Complexité du problème 44

LA BATAILLE DES 40 HEURES

CHAPITRE PREMIER. — La période d'expectative	51
CHAPITRE II. — Le Projet définitif de Décret et les réactions qu'il suscite	73
Avis de la 16° Section Professionnelle du Conseil National Economique	82
Commentaires des Organisations Patronales	88
Proposition de Résolution du Sénat ...	94

	Pages
CHAPITRE III. — Le Décret du 16 juin 1937	108
<i>Section I.</i> — Le Décret du 16 juin 1937 et son étude.	110
§ 1. — Texte officiel du Décret	110
§ 2. — Etude du Décret	118
A) Point de vue gouvernemental	119
Commentaire du Décret	120
Appréciations sur le Décret	126
B) Point de vue patronal	127
Tableau comparatif	128
<i>Section II.</i> — Menaces précises de « lock-out » pa- tronal	132
Journée du vendredi 25 juin	133
» samedi 26 juin	134
» dimanche 27 juin	137
» lundi 28 juin	140
» mardi 29 juin	142
» mercredi 30 juin	142
» jeudi 1 ^{er} juillet	142
» vendredi 2 juillet	145
<i>Section III.</i> — La décision du Gouvernement du 3 juil- let 1937 et son étude	147
§ 1. — Texte Officiel de la Décision	147
Additif à l'Accord Gouvernemental du 3 juillet 1937	148
§ 2. — Etude de l'Accord du 3 juillet 1937	148
1. Répartition hebdomadaire des heures de présence	150
Possibilité de dérogation collective sur six jours	150
2. Durée de présence hebdomadaire. Régime des heures supplémentaires permises	150
3. Régime applicable aux Villes de Sai- sons. Système de la compensation ...	150
<i>Section IV.</i> — Interprétation ouvrière de l'Accord du 3 juillet suivie de la Grève du 9 au 21 juillet 1937	152
§ 1. — La bataille autour d'un texte	152
§ 2. — La grève ouvrière des 9-21 juillet 1937.	155
<i>Section V.</i> — Accord du 21 juillet 1937	157
§ 1. — Texte Officiel de l'Accord intervenu le 21 juillet 1937 à l'Hôtel « Matignon ».	157
§ 2. — Etude de l'Accord du 21 juillet 1937...	158

	Pages
CHAPITRE IV. — Période de la Commission d'Enquête...	160
<i>Section I.</i> — Désignation par le Gouvernement de la Commission d'Enquête de l'Hôtellerie et programme de cette Commission	161
§ 1. — Texte officiel paru au <i>Journal Officiel</i> du 29 juillet 1937	161
§ 2. — Programme de la Commission d'Enquête	162
<i>Section II.</i> Travaux de la Commission d'Enquête...	165
<i>Section III.</i> Rapport et Conclusions de la Commission d'Enquête	175
§ 1. — Rapport	175
§ 2. — Conclusions du Rapport présenté par la Commission d'Enquête	178
<i>Section IV.</i> — Réactions consécutives au dépôt des Conclusions de la Commission d'Enquête. Présentation d'un Projet de Décret destiné à « reviser » celui du 16 juin 1937	183
Texte du Projet de Décret	185
Analyse du Projet de Décret	189
Traits principaux de la nouvelle période d'attente qui suivit :	
1. Audience du Conseil National Economique	193
2. Audience de M. Ramadier, Ministre du Travail au Syndicat Général de l'Industrie Hôtelière de Paris	194
3. Audience de M. Ramadier à la Commission Mixte (patronale et ouvrière)	195
CHAPITRE V. — Période actuelle	197
<i>Section I.</i> — Période de fait (mars-décembre 1938).	197
<i>Section II.</i> — La nouvelle réglementation du travail dans l'Hôtellerie	205
§ 1. — Le Décret-Loi du 12 novembre 1938 relatif à la durée du travail. Généralités et étude critique	207
§ 2. — Décret du 31 décembre 1938	218
Généralités et étude critique	221
Tableau du régime de travail, à dater du 1 ^{er} janvier 1939	223

	Pages
§ 3. — Décret du 21 avril 1939 relatif à la durée du travail	225

ANNEXE

Les nouvelles conditions de travail inhérentes à l'état de guerre	229
Décret du 1 ^{er} septembre 1939 fixant le régime du travail.	229
Durée du travail	232
Répartition du travail	233
Régime du travail du personnel de la S. T. C. R. P.	236
CONCLUSION	241

APPENDICE

APPENDICE

DOCUMENTATION (1)

I. — TEXTES OFFICIELS

LOIS ET DÉCRETS

	Pages
<i>Loi du 23 avril 1919</i>	
sur la Journée de Huit heures	257
<i>Décret du 2 août 1920</i>	
portant règlement d'administration publique pour l'appli- cation de la Loi du 23 avril 1919 sur la journée de huit heures dans les hôtels, restaurants, cafés et autres établis- sements de vente de denrées alimentaires à consommer sur place, de la région parisienne	257
<i>Décret du 18 mars 1933</i>	
modifiant sur certains points le Décret du 2 août 1920, sur la journée de huit heures	261

II. — TEXTES SEMI-OFFICIELS

AVANT-PROJETS ET PROJETS DE DÉCRETS

AVIS DU CONSEIL NATIONAL ECONOMIQUE

<i>Avant-Projet de Décret</i>	
fixant les modalités d'application de la Loi du 21 juin 1936 sur la Semaine de Quarante heures dans les débits de boissons, restaurants et hôtels	263
<i>Projet de Décret</i>	
Même objet	269

(1) Cette documentation tient lieu de bibliographie, le sujet traité par nous n'ayant encore fait l'objet d'aucun ouvrage.

	Pages
<i>Avis de la 16^e Section Professionnelle</i>	
du Conseil National Economique	275

III. — DOCUMENTS DIVERS

<i>Rapport adressé le 26 août 1936</i>	
par les Organisations Patronales hôtelières à M. le Ministre de l'Economie Nationale	280
<i>Résultat d'une enquête officielle</i>	
auprès des bureaux de placement qualifiés sur les de- mandes d'emploi et le chômage dans l'Hôtellerie parisienne	284
<i>Note, accompagnée de tableaux et statistiques</i>	
adressée par les organisations patronales hôtelières à M. le Ministre de l'Economie Nationale, le 13 mai 1937	286
<i>Liste des Villes de plus de 80.000 habitants</i>	
selon le recensement de 1936	303

APPENDICE

I. — TEXTES OFFICIELS

Lois et Décrets

Loi du 23 avril 1919 sur la journée de huit heures.

ARTICLE PREMIER. — Le chapitre II (durée du travail) du titre premier du livre II du Code du travail et de la prévoyance sociale est modifié comme suit : — V. « *suprà* », C. travail, Liv. II, art. 6 à 8.

ART. 2. — La réduction des heures de travail ne pourra, en aucun cas, être une cause déterminante de la réduction des salaires.

Toute stipulation contraire est nulle et de nul effet.

ART. 3. — Les dispositions du chapitre II actuellement en vigueur seront abrogées dans chaque région et pour chaque profession, industrie, commerce ou catégorie professionnelle à partir de la mise en application des règlements d'administration publique intéressant ladite profession, industrie, ledit commerce ou ladite catégorie professionnelle dans cette région.

ART. 4. — La présente loi est applicable à l'Algérie et aux colonies.

Décret du 2 août 1920 portant règlement d'administration publique pour l'application de la loi du 23 avril 1919, sur la journée de huit heures dans les hôtels, restaurants, cafés et autres établissements de vente de denrées alimentaires à consommer sur place, de la région parisienne.

ARTICLE PREMIER. — Les dispositions du présent décret sont applicables dans les départements de la Seine, de Seine-et-Marne et de Seine-et-Oise, aux établissements ci-après désignés :

Hôtels, restaurants, cercles, cafés, débits de boissons et autres établissements de vente de denrées alimentaires à consommer sur place, occupant un personnel de plus de quatre employés ou ouvriers en outre du chef d'établissement ou de son conjoint.

ART. 2. — Pour l'application de la loi du 23 avril 1919 aux établissements visés à l'article premier, et afin de tenir compte des pertes de temps correspondant aux repas et résultant du caractère intermittent du travail, il est admis que la durée de présence prévue à l'article 3 ci-après correspond à la durée maximum de travail effectif fixée par l'article 6 du chapitre 2 (titre 1^{er}, livre 2) du Code du travail.

ART. 3. — La durée de présence du personnel employé dans les établissements visés à l'article premier doit être fixée de telle façon que chaque employé dispose, entre deux journées consécutives de travail, d'un repos ininterrompu de douze heures au minimum.

Toute durée de présence dépassant onze heures comprendra un repos de deux heures consécutives au minimum, pendant lequel le personnel aura le droit de quitter l'établissement.

La durée de présence des cuisiniers ne pourra excéder neuf heures. Lorsque cette présence est répartie en deux périodes, celles-ci doivent être séparées par un repos de trois heures au minimum, pendant lequel le personnel a le droit de quitter l'établissement et ne doit, en aucun cas, séjourner dans les cuisines.

La durée de présence des lingères d'hôtel ne pourra excéder dix heures.

En cas d'organisation du travail par équipes successives, la durée de présence de chaque équipe ne pourra excéder dix heures.

Les durées de présence fixées dans le présent article comprennent les périodes de temps ordinairement assignées aux repas.

Si des organisations patronales ou ouvrières de la profession, dans une localité ou dans une région, demandent qu'il soit fixé un régime uniforme de répartition du travail pour tous les établissements de la profession, dans la localité ou dans la région, il sera statué sur la demande par décret portant règlement d'administration publique, après consultation de toutes les organisations intéressées et en se référant aux accords intervenus entre elles, là où il en existe.

ART 4. — Dans chaque établissement ou partie d'établissement, les employés ou ouvriers ne pourront être occupés que conformément aux indications d'un horaire, précisant, pour chaque journée, et éventuellement pour chaque semaine, la répartition des heures de présence.

Cet horaire, établi suivant l'heure légale, fixera les heures auxquelles commencera et finira chaque période de présence et en dehors desquelles aucun employé ou ouvrier ne pourra être occupé.

L'horaire, daté et signé par le chef d'entreprise, sera affiché

en caractères lisibles et apposé de façon apparente dans chacun des locaux de travail auxquels il s'applique.

Toute modification de la répartition des heures de présence devra donner lieu, avant sa mise en service, à une rectification du tableau affiché.

Un double du tableau affiché et des rectifications apportées éventuellement à ce tableau devra être préalablement adressé à l'inspecteur départemental du travail.

En cas d'organisation du travail par équipes, la composition nominative de chaque équipe sera indiquée soit par un tableau affiché, soit par un registre spécial tenu constamment à jour et mis à la disposition du service de l'inspection du travail.

Les formalités prévues par les paragraphes 3, 4 et 5 ci-dessus pourront être remplacées par la transcription de l'horaire et des rectifications éventuelles, dans les mêmes délais, sur un registre qui sera tenu constamment à la disposition du service de l'inspection du travail.

ART. 5. — La durée de présence journalière peut, pour les travaux désignés au tableau ci-dessous et conformément à ses indications, être prolongée au delà des limites fixées en conformité de l'article 3 du présent décret :

1° Travail des chauffeurs employés au service du chauffage : une heure et demie.

2° Travail d'un chef d'équipe dont la présence est indispensable au fonctionnement d'une équipe, dans le cas d'absence inattendue de son remplaçant et en attendant l'arrivée d'un autre remplaçant : deux heures au delà de la limite assignée au travail général de l'équipe.

3° Travail d'un chef d'équipe ou d'un ouvrier spécialiste dont la présence est indispensable pour coordonner le travail de deux équipes qui se succèdent : une heure au delà de la limite assignée au travail général de l'équipe.

4° Pour les catégories professionnelles dont le travail est coupé de longs repos réels, tels que surveillants, gardiens, concierges, conducteurs d'automobiles, porteurs, services d'incendie; préposés au service médical et autres institutions créées en faveur des ouvriers et employés de l'établissement et de leurs familles : quatre heures au delà de la limite journalière assignée au travail général de l'établissement, avec maximum de deux heures par jour.

Les ouvriers ou employés assurant le service de garde pourront être employés pendant les heures de repos prévues pour l'ensemble du personnel de leur catégorie. Dans ce cas, l'horaire prévu à l'article 4 devra indiquer les heures de repos qui seront accordées en compensation à ces ouvriers ou employés au cours, soit de la journée de travail précédente, soit de la journée de travail suivante.

ART. 6. — La durée de présence journalière peut être, à titre temporaire, prolongée au delà des limites fixées, conformément à l'article 3 d du présent décret, dans les conditions suivantes :

1° Travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou réparer des accidents survenus soit au matériel, soit aux installations, soit aux bâtiments de l'établissement; faculté imitée pendant un jour, au choix du chef d'établissement; les jours suivants : deux heures au delà de la limite assignée au travail général de l'établissement;

2° Travaux urgents auxquels l'établissement doit faire face (surcroît extraordinaire du travail) : maximum annuel : cent quatre heures réparties sur cinquante-deux jours au maximum sans que la durée de présence puisse être ainsi prolongée de plus de quatre heures par jour.

ART. 7. — Le bénéfice des dérogations permanentes prévues à l'article 5 est acquis de plein droit au chef d'établissement, sous réserve d'accomplissement des formalités prévues à l'article 4 du présent décret.

Tout chef d'établissement qui veut user des facultés prévues à l'article 6 du présent décret est tenu d'adresser préalablement à l'inspecteur départemental du travail une déclaration datée spécifiant : la nature et la cause de la dérogation, le nombre d'employés (enfants, femmes, hommes) pour lesquels la durée de présence sera prolongée, les heures de travail et de repos prévues pour ces employés, la durée évaluée en jours et en heures de la dérogation.

Le chef d'établissement doit, en outre, tenir à jour un tableau sur lequel sont inscrits, au fur et à mesure de l'envoi des avis à l'inspecteur du travail, les dates des jours où il sera fait usage des dérogations avec indication de la durée de ces dérogations. Ce tableau sera affiché dans l'établissement, dans les conditions déterminées à l'article 4 du présent décret au sujet de l'horaire où il y restera apposé du 1^{er} janvier de l'année courante au 15 janvier de l'année suivante.

Dans le cas où il aura été fait usage de la faculté, prévue au paragraphe 7 de l'article 4, de transcrire l'horaire sur un registre, l'affichage du tableau prévu au paragraphe 3 du présent article pourra être remplacé par la transcription dudit tableau sur le registre.

ART. 8. — Les heures de travail effectuées par application des dérogations prévues au 3° de l'article 6 du présent décret sont considérées comme heures supplémentaires et payées conformément aux usages en vigueur pour les heures de travail effectuées en dehors de la durée normale.

ART. 9. — Les dispositions du présent règlement ne sont pas

applicables aux directeurs, secrétaires, gérants, maîtres d'hôtel, chefs de cuisine, chefs sommeliers, cavistes, premières caissières, premières lingères, occupés dans les établissements désignés à l'article premier.

Un règlement spécial déterminera les délais et les conditions d'application de la loi du 23 avril 1919 à ces catégories de personnel ainsi qu'aux établissements visés à l'article premier occupant au plus quatre employés ou ouvriers en outre du chef d'établissement ou de son conjoint.

Décret du 18 mars 1933 modifiant sur certains points le Décret du 2 août 1920, sur la journée de huit heures.

Le Président de la République Française :

Sur le rapport du Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale;

Vu la Loi du 23 avril 1919 sur la journée de huit heures;

Vu les articles 6, 7 et 8 du Livre II du Code de Travail tels qu'ils ont été modifiés par ladite Loi du 23 avril 1919;

Vu les demandes présentées par diverses organisations syndicales;

Vu le Décret du 2 avril 1920 portant règlement d'administration publique pour l'application de la Loi du 23 avril 1919 sur la journée de 8 heures dans les hôtels, cafés, restaurants et autres établissements de vente de denrées alimentaires à consommer sur place de la région parisienne et notamment les articles premier, 3 et 5;

Vu l'avis publié au *Journal Officiel* du 7 juin 1932, page 6233, relatif à la consultation des organisations patronales et ouvrières en vue de la révision du Décret du 2 avril 1920, portant règlement d'administration publique pour l'application de la Loi du 23 avril 1919 sur la journée de 8 heures dans lesdits hôtels, cafés, restaurants et autres établissements de vente de denrées alimentaires à consommer sur place de la région parisienne;

Le Conseil d'Etat entendu :

ARTICLE PREMIER. — L'article premier du Décret du 2 avril 1920 portant règlement d'administration publique pour l'application de la Loi du 23 avril 1919 sur la journée de 8 heures dans les hôtels, restaurants, cafés et autres établissements de vente au détail de denrées alimentaires à consommer sur place de la région parisienne, est remplacé par les dispositions suivantes :

Les dispositions du présent Décret sont applicables dans les départements de Seine, Seine-et-Oise et Seine-et-Marne dans les établissements ci-après désignés :

Hôtels, restaurants, cercles, cantines, cafés, buffets, bars, débits de boissons et autres établissements de vente de denrées alimentaires à consommer sur place.

ART. 2. — Les paragraphes 1 et 2 de l'article 3 du Décret du 2 août 1920 précité sont remplacés par les dispositions suivantes :

La durée de présence du personnel employé dans les établissements visés à l'article premier doit être fixée de telle façon que chaque employé dispose entre deux journées consécutives de travail d'un repos ininterrompu de 11 heures consécutives au minimum. Cette durée minimum de repos ininterrompu sera de 12 heures consécutives pour les cuisiniers.

Pour toutes les catégories du personnel autres que les cuisiniers et les lingères, la durée de présence journalière ne pourra excéder 10 heures. Lorsque l'amplitude de la journée de travail dépassera 11 heures, elle comprendra un repos de 2 heures consécutives au minimum pendant lequel le personnel aura le droit de quitter l'établissement. Ce repos sera de 3 heures au minimum si l'amplitude de la journée de travail dépasse 12 h.

ART. 3. — Il est ajouté au paragraphe premier de l'article 5 du Décret du 2 août 1920 les dispositions suivantes :

5° Travail des secrétaires, maîtres d'hôtels, gérants, surveillants, chefs de cuisine, chefs sommeliers-cavistes et chefs caissiers pour la préparation des travaux exécutés par l'établissement : une heure ;

6° Travail des caissières pour l'arrêt de leurs comptes en fin de journée : une demi-heure.

ART. 4. — Le dernier paragraphe de l'article 4 du Décret du 2 août 1920 est complété comme suit :

« La composition nominative du service de garde sera indiquée soit sur un tableau affiché, soit sur le registre prévu au dernier paragraphe de l'article 4 pour la transcription de l'horaire. »

ART. 5. — L'article 9 du Décret du 2 août 1920 est abrogé.

ART. 6. — Les dispositions du présent décret entreront en vigueur un mois après la publication dans le *Journal Officiel*.

Fait à Paris, le 18 mars 1933.

A. LEBRUN.

François ALBERT.

II. — TEXTES SEMI-OFFICIELS

Avant-projets et projets de Décrets

AVIS DU CONSEIL NATIONAL ECONOMIQUE

Avant-projet de Décret fixant les modalités d'application de la Loi du 21 juin 1936 sur la semaine de quarante heures dans les débits de boissons, restaurants et hôtels.

Le Président de la République Française,

Sur le rapport du Président du Conseil, du Ministre de l'Economie Nationale et du Ministre du Travail;

Vu la Loi du 21 juin 1936 instituant la semaine de quarante heures dans les établissements industriels et commerciaux et fixant la durée du travail dans les mines souterraines;

Vu les articles 6 et 7 du Livre II du Code de Travail, modifiés par la Loi précitée et conçus comme suit :

« ART. 6. — Dans les établissements industriels, commerciaux, « artisanaux et coopératifs ou dans leurs dépendances, de quel- « que nature qu'ils soient, publics ou privés, laïques ou reli- « gieux, même s'ils ont un caractère d'enseignement profession- « nel ou de bienfaisance, y compris les établissements publics « hospitaliers et les asiles d'aliénés, la durée du travail effectif « des ouvriers et employés de l'un ou de l'autre sexe et de tout « âge ne peut excéder 40 heures par semaine.

« ART. 7. — Des décrets rendus en Conseil des Ministres, « après avis de la section professionnelle ou des sections pro- « fessionnelles compétentes du Conseil national économique « déterminent par profession, par industrie, ou par catégorie « professionnelle, pour l'ensemble du territoire ou pour une « région, les modalités d'application de l'article précédent.

« Ces décrets sont pris soit d'office, soit à la demande d'une « ou plusieurs organisations patronales ou ouvrières intéressées. « Dans l'un ou l'autre cas, les organisations patronales et ou- « vrières intéressées doivent être consultées; elles doivent don- « ner leur avis dans le délai d'un mois. Ces décrets sont révisés « dans les mêmes formes.

« Ils devront se référer, dans le cas où il en existe, aux

« accords intervenus entre les organisations patronales et ouvrières intéressées. »

Vu l'avis publié au *Journal Officiel* du 9 février 1937, relatif à la consultation des organisations patronales et ouvrières en vue de l'application de la Loi du 21 juin 1936 instituant la semaine de 40 heures dans les établissements industriels et commerciaux et fixant la durée du travail dans les mines souterraines, dans les débits de boissons, restaurants et hôtels;

Vu les observations présentées par les organisations patronales et ouvrières intéressées;

Vu l'avis de la 7^e section professionnelle (Section des Commerces de l'Alimentation), du Conseil National Economique;

Vu le Décret du 9 avril 1936 approuvant la nomenclature y annexée établie par la statistique générale de la France, pour le classement des industries et professions;

Vu la délibération du Conseil des Ministres en date du

Décète :

ARTICLE PREMIER. — Les dispositions du présent décret sont applicables aux industries et professions comprises dans les deux sous-groupes ci-après de la nomenclature des industries et professions de la statistique générale de la France telle qu'elle résulte du décret du 9 avril 1936 relatif au classement des professions :

Sous-groupe 6 Ae (débitants de boissons).

Sous-groupe 6 Af (restaurants et hôtels).

Les dispositions du présent décret sont également applicables aux ouvriers et employés occupés par les établissements où s'exercent les commerces ci-dessus désignés, même dans le cas où leurs professions ne ressortissent pas à ces commerces lorsque le travail de ces ouvriers et employés a pour objet exclusif l'entretien ou le fonctionnement desdits établissements et de leurs dépendances.

ART. 2. — Pour l'application de la Loi du 21 juin 1936 aux établissements visés à l'article premier du présent décret et afin de tenir compte des pertes de temps correspondant aux repas et résultant du caractère intermittent du travail, il est admis qu'une durée de présence de 50 heures par semaine pour le personnel autre que les cuisiniers correspond à la durée maximum de travail effectif fixée par la loi ci-dessus visée.

La durée de présence hebdomadaire des cuisiniers ne pourra excéder quarante-cinq heures.

Les établissements ou parties d'établissements visés à l'article premier du présent décret devront, pour l'application de la Loi du 21 juin 1936, choisir un des modes ci-après :

1^o Répartition égale entre 5 jours ouvrables des heures de

présence ci-dessus fixées avec repos la veille ou le lendemain du jour de repos hebdomadaire.

2° Répartition égale entre 6 jours ouvrables des heures de présence ci-dessus fixées.

ART. 3. — La durée de présence du personnel employé dans les établissements visés à l'article premier doit être fixée de telle façon que chaque employé dispose, entre deux journées consécutives de travail, d'un repos ininterrompu de onze heures consécutives au minimum en cas de répartition des heures de présence sur 5 jours et d'un repos ininterrompu de douze heures consécutives au minimum en cas de répartition des heures de présence sur 6 jours. Cette durée minimum de repos ininterrompu sera de 12 heures consécutives pour les cuisiniers en cas de répartition des heures de présence sur 5 jours et de treize heures en cas de répartition des heures de présence sur 6 jours.

Lorsque l'amplitude de la journée de travail dépassera onze heures, elle comprendra un repos de deux heures consécutives au minimum, pendant lequel le personnel aura le droit de quitter l'établissement. Ce repos sera de trois heures au minimum, si l'amplitude de la journée de travail dépasse douze heures.

Lorsque la présence des cuisiniers est répartie en deux périodes, celles-ci doivent être séparées par un repos de trois heures au minimum, pendant lequel le personnel a le droit de quitter l'établissement et ne doit en aucun cas séjourner dans les cuisines.

En cas d'organisation du travail par équipes successives, la durée de présence de chaque équipe ne pourra excéder dix heures en cas de répartition sur cinq jours et neuf heures en cas de répartition sur six jours.

Les durées de présence fixées dans le précédent article comprennent les périodes de temps ordinairement assignées aux repas. Lorsque le personnel ne sera pas nourri, la durée journalière de présence du personnel sera réduite d'une heure.

Si des organisations patronales ou ouvrières de la profession, dans une localité ou dans une région, demandent qu'il soit fixé un régime uniforme de répartition du travail pour tous les établissements de la profession dans la localité ou dans la région, il sera statué sur la demande par décret portant règlement d'administration publique, après consultation de toutes les organisations intéressées et en se référant aux accords intervenus entre elles, là où il en existe.

ART. 4. — Dans chaque établissement ou partie d'établissement, les employés et ouvriers ne pourront être occupés que conformément aux indications d'un horaire précisant, pour chaque journée, et éventuellement pour chaque semaine, la répartition des heures de présence.

Cet horaire, établi suivant l'heure légale, fixera les heures

auxquelles commencera et finira chaque période de présence et en dehors desquelles aucun employé ou ouvrier ne pourra être occupé.

L'horaire, daté et signé par le chef d'entreprise, sera affiché en caractères lisibles et apposé de façon apparente dans chacun des locaux de travail auxquels il s'applique.

Toute modification de la répartition des heures de présence devra donner lieu avant sa mise en service, à une rectification du tableau affiché.

Un double du tableau affiché et des rectifications apportées éventuellement à ce tableau devra être préalablement adressé à l'inspecteur départemental du travail.

En cas d'organisation du travail par équipes, la composition nominative de chaque équipe sera indiquée, soit par un tableau affiché, soit par un registre spécial tenu constamment à jour et mis à la disposition du service de l'Inspection du travail.

En cas d'organisation du travail par équipes, la composition nominative de chaque équipe sera indiquée, soit par un tableau affiché, soit par un registre spécial tenu constamment à jour et mis à la disposition du service de l'Inspection du travail.

Les formalités prévues par les paragraphes 3, 4, 5 et 6 ci-dessus pourront être remplacées par la transcription de l'horaire et des rectifications éventuelles dans les mêmes délais, sur un registre qui sera tenu constamment à la disposition du service de l'Inspection du travail.

En cas de répartition des heures de présence sur cinq jours, un registre spécial, tenu constamment à la disposition du service de l'Inspection du travail, doit indiquer, en regard du nom de chaque ouvrier ou employé, les deux jours choisis pour son repos pendant lesquels il est interdit de l'occuper.

L'inscription sur ce registre des employés ou des ouvriers récemment embauchés devient obligatoire après un délai de cinq jours. Le registre est tenu constamment à jour, la mention des journées de repos dont bénéficie un employé ou un ouvrier peut toujours être modifiée; il suffit que la modification soit portée au registre avant de recevoir exécution.

ART. 5. — La durée de présence journalière peut, pour les travaux désignés au tableau ci-dessous et conformément à ses indications, être prolongée au delà des limites fixées en conformité de l'article 3 du présent décret.

1. Travail des chauffeurs employés au service du chauffage : Une heure.

2. Travail d'un chef d'équipe dont la présence est indispensable au fonctionnement d'une équipe, dans le cas d'absence de son remplaçant et en attendant l'arrivée d'un autre remplaçant :

Deux heures au delà de la limite assignée au travail général de l'équipe.

3. Travail d'un chef d'équipe ou d'un ouvrier spécialiste dont la présence est indispensable pour coordonner le travail de deux équipes qui se succèdent :

Une heure au delà de la limite assignée au travail général de l'équipe.

4. Pour les catégories professionnelles dont le travail est coupé de longs repos réels, tels que : surveillants, gardiens, concierges, conducteurs d'automobiles, porteurs, service d'incendie. Préposés au service médical et autres institutions créées en faveur des ouvriers et employés de l'établissement et de leurs familles :

Deux heures au delà de la limite journalière assignée au travail général de l'établissement, avec maximum de 12 heures par jour.

5. Travail des secrétaires, maîtres d'hôtel, gérants, surveillants, chefs de cuisine, chefs sommeliers-cavistes et chefs caissiers, pour la préparation des travaux exécutés par l'établissement :

Une heure.

6. Travail des caissières, pour l'arrêt de leurs comptes en fin de journée :

Une demi-heure.

Les ouvriers et employés assurant le service de garde pourront être employés pendant les heures de repos prévues pour l'ensemble du personnel de leur catégorie. Dans ce cas, l'horaire prévu à l'article 4 devra indiquer les heures de repos qui seront accordées en compensation à ces ouvriers ou employés, au cours, soit de la journée de travail précédente, soit de la journée de travail suivante.

La composition nominative du service de garde sera indiquée soit sur un tableau affiché, soit sur le registre prévu au 7^e paragraphe de l'article 4 pour la transcription de l'horaire.

ART. 6. — La durée de présence journalière peut être, à titre temporaire, prolongée au delà des limites fixées conformément à l'article 3 du présent décret, dans les conditions suivantes :

1. Travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou réparer des accidents survenus soit au matériel, soit aux installations, soit aux bâtiments de l'établissement :

Faculté illimitée pendant un jour, au choix du chef d'établissement; les jours suivants, deux heures au delà de la limite assignée au travail général de l'établissement.

2. Travaux urgents auxquels l'établissement doit faire face (surcroît extraordinaire de travail) :

Maximum annuel : soixante-quinze heures réparties sur 50 jours au maximum. En aucun cas, la durée du repos ininterrompu entre deux journées consécutives de travail ne pourra être réduite au-dessous de 10 heures, sauf autorisation exceptionnelle accordée par l'inspecteur départemental du travail.

ART. 7. — Le bénéfice des dérogations permanentes prévues à l'article 5 et à l'article 6, sous le n° 1, est acquis de plein droit au chef d'établissement sous réserve d'accomplissement des formalités prévues à l'article 4 du présent décret.

Tout chef d'établissement qui veut user des facultés prévues à l'article 6, sous le n° 2, est tenu de demander l'autorisation à l'inspecteur du travail, en lui adressant une demande datée spécifiant : la nature et la cause de la dérogation, le nombre d'employés pour lesquels la durée de présence sera prolongée, les heures de travail et de repos prévues pour ces employés, la durée évaluée en jours et en heures de la dérogation.

Le chef d'établissement doit, en outre, tenir à jour un tableau sur lequel sont inscrites, au fur et à mesure de l'envoi des autorisations accordées par l'inspecteur du travail, les dates des jours où il sera fait usage des dérogations, avec indication de la durée de ces dérogations. Ce tableau sera affiché dans l'établissement dans les conditions déterminées à l'article 4 du présent décret, au sujet de l'horaire et il restera apposé du 1^{er} janvier de l'année courante au 15 janvier de l'année suivante.

Dans le cas où il aura été fait usage de la faculté prévue au paragraphe 7 de l'article 4, de transcrire l'horaire sur un registre, l'affichage du tableau prévu au paragraphe 3 du présent article pourra être remplacé par la transcription dudit tableau sur le registre.

ART. 8. — Les heures de travail effectuées par application des dérogations prévues à l'article 6 sous le numéro 2 du présent décret sont considérées comme heures supplémentaires et majorées.

La majoration ne pourra être inférieure à 25 % ni au taux supérieur qui pourrait être prévu par les conventions collectives de travail et usages en vigueur.

ART. 9. — Les dispositions du présent décret entreront en vigueur un mois après sa publication au *Journal Officiel*.

ART. 10. — Le Président du Conseil, le Ministre du Travail et le Ministre de l'Economie Nationale sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal Officiel* de la République Française.

Projet de décret fixant les modalités d'application de la loi du 21 juin 1936, sur la SEMAINE DE QUARANTE HEURES dans les débits de boissons, restaurants et hôtels.

Le Président de la République,

Sur le rapport du Président du Conseil, du Ministre de l'Economie Nationale et du Ministre du Travail;

Vu la Loi du 21 juin 1936 instituant la semaine de quarante heures dans les établissements industriels et commerciaux et fixant la durée du travail dans les mines souterraines;

Vu les articles 6 et 7 du Livre II du Code de Travail, modifiés par la Loi précitée et conçus comme suit :

« ART. 6. — Dans les établissements industriels, commerciaux, « artisanaux et coopératifs ou dans leurs dépendances, de quel- « que nature qu'ils soient, publics ou privés, laïques ou reli- « gieux, même s'ils ont un caractère d'enseignement profession- « nel ou de bienfaisance, y compris les établissements publics « hospitaliers et les asiles d'aliénés, la durée du travail effectif « des ouvriers et employés de l'un ou de l'autre sexe et de tout « âge ne peut excéder 40 heures par semaine.

« ART. 7. — Des décrets rendus en Conseil des Ministres, « après avis de la section professionnelle ou des sections pro- « fessionnelles compétentes du Conseil national économique « déterminent par profession, par industrie, ou par catégorie « professionnelle, pour l'ensemble du territoire ou pour une « région, les modalités d'application de l'article précédent.

« Ces décrets sont pris soit d'office, soit à la demande d'une « ou plusieurs organisations patronales ou ouvrières intéressées. « Dans l'un ou l'autre cas, les organisations patronales et ou- « vrières intéressées doivent être consultées; elles doivent don- « ner leur avis dans le délai d'un mois. Ces décrets sont révisés « dans les mêmes formes.

« Ils devront se référer, dans le cas où il en existe, aux « accords intervenus entre les organisations patronales et ou- « vrières intéressées. »

Vu l'avis publié au *Journal Officiel* du 9 février 1937, relatif à la consultation des organisations patronales et ouvrières en vue de l'application de la Loi du 21 juin 1936 instituant la semaine de 40 heures dans les établissements industriels et commerciaux et fixant la durée du travail dans les mines souterraines, dans les débits de boissons, restaurants et hôtels;

Vu les observations présentées par les organisations patronales et ouvrières intéressées;

Vu l'avis de la 7^e section professionnelle (Section des Commerces de l'Alimentation), du Conseil National Economique;

Vu le Décret du 9 avril 1936 approuvant la nomenclature y

annexée établie par la statistique générale de la France, pour le classement des industries et professions;

Vu la délibération du Conseil des Ministres en date du

Décète :

ARTICLE PREMIER. — Les dispositions du présent décret sont applicables aux industries et professions comprises dans les deux sous-groupes ci-après de la nomenclature des industries et professions de la statistique générale de la France telle qu'elle résulte du décret du 9 avril 1936 relatif au classement des professions :

Sous-groupe 6 Ae (débitants de boissons).

Sous-groupe 6 Af (restaurants et hôtels).

Les dispositions du présent décret sont également applicables aux ouvriers et employés occupés par les établissements où s'exercent les commerces ci-dessus désignés, même dans le cas où leurs professions ne ressortissent pas à ces commerces lorsque le travail de ces ouvriers et employés a pour objet exclusif l'entretien ou le fonctionnement desdits établissements et de leurs dépendances.

ART. 2. — Pour l'application de la Loi du 21 juin 1936 aux établissements visés à l'article premier du présent décret et afin de tenir compte des pertes de temps correspondant aux repas et résultant du caractère intermittent du travail, il est admis qu'une durée de présence de 50 heures par semaine pour le personnel autre que les cuisiniers correspond à la durée maximum de travail effectif fixée par la loi ci-dessus visée.

La durée de présence hebdomadaire des cuisiniers ne pourra excéder quarant-cinq heures (45 heures).

Toutefois, par mesure transitoire, la durée de présence ci-dessus sera, jusqu'au 1^{er} janvier 1938, fixée à 49 heures pour les cuisiniers et à 54 heures pour le reste du personnel dans les localités comptant moins de 20.000 habitants.

Les établissements ou parties d'établissements visés à l'article premier du présent décret devront, pour l'application de la Loi du 21 juin 1936, choisir un des modes ci-après, appliqués par roulement afin de permettre, le cas échéant, leur fonctionnement tous les jours de la semaine :

1^o Répartition égale entre cinq jours ouvrables consécutifs des heures de présence ci-dessus fixées pour chaque catégorie de personnel;

2^o Répartition égale entre 6 jours ouvrables des heures de présence ci-dessus fixées pour chaque catégorie de personnel.

A titre exceptionnel, et pendant la durée de « l'Exposition des Arts et Techniques dans la Vie Moderne de 1937 », une autre modalité de répartition des heures de présence hebdomadaire

pourra être fixée par arrêté ministériel pris après consultation des syndicats d'employeurs et d'employés intéressés.

ART. 3. — La durée de présence du personnel employé dans les établissements visés à l'article premier doit être fixée de telle façon que chaque employé dispose, entre deux journées consécutives de travail, d'un repos ininterrompu de 12 heures consécutives au minimum pour les cuisiniers, de 11 heures et demi consécutives au minimum pour les autres employés, en cas de répartition des heures de présence sur cinq jours. Cette durée minimum de repos ininterrompu sera de 13 heures consécutives pour les cuisiniers et de 12 heures pour les autres employés, en cas de répartition des heures de présence sur six jours.

Lorsque l'amplitude de la journée de travail dépassera la durée de présence journalière, elle comprendra un repos ininterrompu au moins égal à ce dépassement pendant lequel le personnel pourra quitter l'établissement. En aucun cas, les cuisiniers ne devront séjourner dans les cuisines durant ce repos.

Le travail par relais est interdit. Toutefois, cette organisation pourra être autorisée par arrêté du Ministre du Travail après consultation des syndicats patronaux et ouvriers lorsque cette organisation sera justifiée.

En cas d'organisation du travail par équipes successives, les durées de présence et de repos de chaque équipe seront conformes aux dispositions de l'article 2 et des alinéas 1 et 2 du présent article.

Les durées de présence fixées dans le précédent article comprennent les périodes de temps ordinairement assignées aux repas. Lorsque le personnel ne sera pas nourri, la durée journalière de présence sera réduite d'une demi-heure pour chacun des deux principaux repas.

Si des organisations patronales ou ouvrières de la profession, dans une localité ou dans une région, demandent qu'il soit fixé un régime uniforme de répartition du travail pour tous les établissements de la profession dans la localité ou dans la région, il sera statué sur la demande par décret, après consultation des organisations intéressées et en se référant aux accords intervenus entre elles, là où il en existe.

Dans les établissements saisonniers situés dans les localités dont la liste sera arrêtée chaque année par les préfets, la récupération des heures perdues par suite de mortes-saisons pourra être autorisée par l'inspecteur du travail dans la limite de 100 heures par an et deux heures par jour, sans que la durée de présence journalière dépasse 12 heures. La faculté ci-dessus prévue ne pourra être utilisée que dans les établissements où le personnel est engagé en vertu d'un contrat écrit, valable pour la durée de la saison.

ART. 4. — Dans chaque établissement ou partie d'établissement, les employés et ouvriers ne pourront être occupés que conformément aux indications d'un horaire précisant, pour chaque journée, et éventuellement pour chaque semaine, la répartition des heures de présence.

Cet horaire, établi suivant l'heure légale, fixera pour l'ensemble du personnel les heures auxquelles commencera et finira chaque période de présence et en dehors desquelles aucun employé ou ouvrier ne pourra être occupé.

L'horaire, daté et signé par le chef d'entreprise, sera affiché en caractères lisibles et apposé de façon apparente dans chacun des locaux de travail auxquels il s'applique.

Toute modification de la répartition des heures de présence devra donner lieu avant sa mise en service, à une rectification du tableau affiché.

Un double du tableau affiché et des rectifications apportées éventuellement à ce tableau devra être préalablement adressé à l'inspecteur départemental du travail.

En cas d'organisation du travail par équipes, la composition nominative de chaque équipe sera indiquée par un tableau affiché.

En cas de répartition des heures de présence sur cinq jours, un registre spécial, tenu constamment à la disposition du service de l'Inspection du travail, doit indiquer, en regard du nom de chaque ouvrier ou employé, les deux jours consécutifs choisis pour son repos pendant lesquels il est interdit de l'occuper.

Un seul service de garde, pouvant comprendre au maximum la moitié du personnel pourra être organisé : les heures de présence et de repos du personnel constituant le service de garde pourront être différentes de celles fixées pour le personnel du service normal et seront indiquées sur un horaire spécial affiché.

Les durées de présence et de repos des employés de ce service seront conformes aux prescriptions des articles 2 et 3 du présent décret.

La composition nominative du service de garde sera indiquée sur un tableau affiché.

ART. 5. — La durée de présence journalière peut, pour les travaux désignés au tableau ci-dessous et conformément à ses indications, être prolongée au delà des limites fixées en conformité de l'article 3 du présent décret.

1. Travail des chauffeurs employés au service du chauffage :
Une heure.

2. Travail d'un chef d'équipe dont la présence est indispensable au fonctionnement d'une équipe, dans le cas d'absence inattendue de son remplaçant et en attendant l'arrivée d'un autre remplaçant :

Une heure au delà de la limite assignée au travail général de l'équipe.

3. Travail d'un chef d'équipe ou d'un ouvrier spécialiste dont la présence est indispensable pour coordonner le travail de deux équipes qui se succèdent :

Une heure au delà de la limite assignée au travail général de l'équipe.

4. Pour les catégories professionnelles dont le travail est coupé de longs repos réels, tels que : surveillants, gardiens, concierges, porteurs, service d'incendie :

Quatre heures au maximum sans que la durée hebdomadaire puisse être supérieure à 56 heures par semaine.

Travail des conducteurs d'automobiles :

Une heure au maximum.

Travail des conducteurs de véhicules hippomobiles :

Une heure et demie au maximum.

Préposés au service médical et autres institutions créées en faveur des ouvriers et employés de l'établissement et de leurs familles.

Une heure au maximum.

5. Travail des secrétaires, chefs de réception d'hôtels, gérants, surveillants, chefs de cuisine, chefs sommeliers-cavistes et chefs caissiers, pour la préparation des travaux exécutés par l'établissement :

Une heure.

6. Travail des caissières, pour l'arrêt de leurs comptes en fin de journée :

Une demi-heure.

ART. 6. — La durée de présence journalière peut être, à titre temporaire, prolongée au delà des limites fixées conformément à l'article 3 du présent décret, dans les conditions suivantes :

1. Travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou réparer des accidents survenus soit au matériel, soit aux installations, soit aux bâtiments de l'établissement :

Faculté illimitée pendant un jour, au choix du chef d'établissement; les jours suivants, deux heures au delà de la limite assignée au travail général de l'établissement.

2. Travaux urgents auxquels l'établissement doit faire face (surcroît de travail) :

Maximum annuel : soixante-quinze heures réparties sur 50 jours au maximum. En aucun cas, la durée du repos ininterrompu entre deux journées consécutives de travail ne pourra être réduite au-dessous de dix heures, sauf l'autorisation exceptionnelle accordée par l'inspecteur du travail.

ART. 7. — Le bénéfice des dérogations permanentes prévues à l'article 5 et à l'article 6, sous le n° 1, est acquis de plein

droit au chef d'établissement sous réserve d'accomplissement des formalités prévues à l'article 4 du présent décret.

Tout chef d'établissement qui veut user des facultés prévues à l'article 6, sous le n° 2, est tenu de demander l'autorisation à l'inspecteur du travail, en lui adressant une demande datée spécifiant : la nature et la cause de la dérogation, le nombre d'employés pour lesquels la durée de présence sera prolongée, les heures de travail et de repos prévues pour ces employés, la durée évaluée en jours et en heures de la dérogation.

Le chef d'établissement doit, en outre, tenir à jour un tableau sur lequel sont inscrites, au fur et à mesure de l'utilisation des heures autorisées par l'inspecteur du travail, les dates des jours où il sera fait usage des dérogations, avec indication de la durée de ces dérogations. Ce tableau sera affiché dans l'établissement dans les conditions déterminées à l'article 4 du présent décret, au sujet de l'horaire et il restera apposé du 1^{er} janvier de l'année courante au 15 janvier de l'année suivante.

ART. 8. — Les heures de travail effectuées par application des dérogations prévues à l'article 6 sous le numéro 2 du présent décret sont considérées comme heures supplémentaires et majorées.

La majoration ne pourra être inférieure à 25 % ni au taux supérieur qui pourrait être prévu par les conventions collectives de travail et usages en vigueur.

ART. 9. — Les dispositions du présent décret entreront en vigueur le 3 mai 1937.

ART. 10. — Le Président du Conseil, le Ministre du Travail et le Ministre de l'Economie Nationale sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au *Journal Officiel* de la République Française.

CONSEIL NATIONAL ECONOMIQUE

21 janvier 1938.

APPLICATION DE LA LOI
SUR LA SEMAINE DE 40 HEURES

*Hôtels, Cafés, Restaurants et autres
établissements de vente de denrées
alimentaires à consommer sur place.*

AVIS
DE LA 16^e SECTION PROFESSIONNELLE

Le Conseil National Economique a été saisi, pour avis, par lettre de M. le Ministre du Travail, en date du 13 janvier 1938. d'un projet de décret modifiant le Décret du 16 juin 1937, qui a déterminé les modalités d'application de la Loi du 21 juin 1936 sur la semaine de 40 heures dans les hôtels, cafés, restaurants et autres établissements de vente de denrées alimentaires à consommer sur place.

La 16^e Section professionnelle (Section des Commerces de l'Alimentation) a procédé à l'examen de ce projet au cours de deux séances tenues les 19 et 21 janvier 1938. Elle a entendu, d'une part, les représentants de la Chambre Nationale de l'Hôtellerie Française et de la Confédération Nationale des Débitants de Boissons, Limonadiers et Restaurateurs et, d'autre part, les représentants de la Fédération Nationale des Travailleurs de l'Alimentation.

A la suite de ces auditions et de l'échange de vues auquel elle a procédé, la Section croit devoir formuler les observations suivantes :

ARTICLE PREMIER. — Durée de présence et répartition des heures de présence.

L'article premier du projet de décret vise tout à la fois la durée de présence du personnel et les modes de répartition des heures de travail.

1^o En ce qui concerne les heures de présence du personnel, la délégation patronale entendue par la Section a demandé que la durée de présence correspondant à la durée maximum de service effectif fixé par la loi du 21 juin 1936 soit portée à 47 heures pour les cuisiniers et à 53 heures pour le reste du personnel, repas non compris.

Par contre, la délégation ouvrière s'est opposée à cette demande et a déclaré s'en tenir au régime prévu par le Décret

du 16 juin 1937 à partir du 1^{er} janvier 1938, c'est-à-dire 46 heures pour les cuisiniers et 52 heures pour les autres catégories de personnel, y compris le temps consacré aux repas.

2° En ce qui concerne les modes de répartition des heures de travail, la délégation patronale maintenant le point de vue qu'elle avait développé devant la Commission mixte a fait connaître qu'elle considérait comme essentiel de laisser dans tous les cas le libre choix de la répartition sur 5 ou 6 jours à tous les chefs d'établissements; que, par suite, aucune différence de régime ne devait être établie entre les villes de plus ou de moins de 80.000 habitants.

Elle a déclaré ne pouvoir accepter les propositions formulées par la Commission d'enquête sur ce point en insistant sur les charges financières qui résulteraient pour les établissements de la répartition égale des heures de présence sur 5 jours et s'est élevée par les mêmes motifs, contre la distinction prévue par le projet de décret entre deux régimes applicables, l'un en période d'activité, l'autre en période de morte-saison. Enfin, elle a exprimé le regret qu'aucun régime particulier ne soit prévu pour les établissements à mode d'exploitation artisanale.

De son côté, la délégation ouvrière a fait connaître qu'elle ne pouvait aller au delà de la transaction qu'elle avait suggérée en Commission mixte et suivant laquelle pendant une période de trois mois, une dérogation pouvait être admise au régime de la répartition égale sur 5 jours, dérogation qui serait accordée par un arrêté préfectoral intervenant chaque année après consultation des organisations patronales et ouvrières intéressées et examen du marché du travail.

Le but de cette dérogation serait de permettre de faire travailler le personnel pendant une 6^e journée, étant entendu que la durée de présence de cette 6^e journée serait égale à la durée normale de présence journalière prévue au cas de répartition sur 5 jours, mais qu'à l'expiration de cette période de trois mois, le personnel aurait droit à un repos compensateur égal au nombre de 6^{es} journées effectuées au cours de cette période.

**

Compte tenu de ces diverses observations et après une longue discussion générale, le secrétaire général s'est efforcé de concilier les divers points de vue en formulant les propositions suivantes, qu'il estimait susceptibles de recueillir l'adhésion à la fois des chefs d'établissements et des travailleurs :

1° *En ce qui concerne les heures de présence :*

Fixation à 45 heures pour les cuisiniers et 50 heures pour le reste du personnel, non compris les repas. Cette solution, conforme aux propositions de M. le Ministre du Travail, apparaîtrait en effet opportune; elle permet de maintenir dans les entre-

prises le personnel pendant une durée que l'expérience a révélée nécessaire, elle présente, en outre, l'avantage d'avoir été en application depuis six mois déjà puisqu'elle correspond en fait au régime transitoire institué par le Décret du 16 juin jusqu'au 31 décembre 1937.

2° *En ce qui concerne les modes de répartition des heures de travail*, une solution paraît de nature, à la fois à faire disparaître le caractère quelque peu artificiel de la distinction établie dans le projet de décret entre les villes de plus ou de moins de 80.000 habitants, apporter une atténuation au chômage périodique qui existe dans ces professions et alléger pour les entreprises à forme artisanale, les charges d'application de la Loi du 21 juin 1936. Les établissements seraient divisés en deux catégories :

A — ceux occupant au plus 5 ouvriers ou employés et

B — ceux occupant plus de 5 employés ou ouvriers.

Dans les premiers, le chef d'entreprise aurait le choix entre la répartition égale sur 5 jours ou la répartition égale sur 6 jours des heures de présence; dans les seconds, la répartition des heures de présence se ferait obligatoirement sur 5 jours.

Toutefois, pour ces derniers, afin de tenir compte de l'insuffisance de main-d'œuvre pouvant exister à certaines époques dans l'industrie hôtelière, il serait instituée une possibilité de dérogations à l'obligation de répartir la durée de travail sur 5 jours; ces dérogations seraient autorisées par décision de l'Inspecteur du Travail sur demande des organisations syndicales patronales, après avis des organisations ouvrières intéressées, dans les localités ou les départements où la Commission paritaire de l'Office de Placement aurait constaté l'impossibilité de fournir aux établissements visés par le décret le personnel nécessaire à l'application de la répartition sur 5 jours.

En outre, pour tenir compte du caractère saisonnier de l'industrie hôtelière, une dérogation au régime de la répartition égale sur 5 jours serait instituée durant 4 mois chaque année, — cette dérogation était accordée par l'inspecteur du travail intervenant chaque année, après consultation des organisations patronales et ouvrières intéressées et un examen du marché du travail. Cette dérogation devrait permettre au personnel de travailler pendant une sixième journée, la durée de présence de cette sixième journée étant égale à la durée normale de présence journalière prévue par la répartition sur 5 jours, mais donnerait lieu à un repos compensateur égal au nombre de sixièmes journées effectuées au cours de cette période.

Pour répondre à l'appel qui leur était adressé par M. le Secrétaire général, les délégations patronales et ouvrières, après s'être consultées séparément au cours d'une brève suspension

de séance, ont déclaré, dans un but de conciliation, pouvoir se rallier aux formules d'accord dans les conditions ci-après :

Les représentants patronaux ont accepté, à titre de transaction, les durées de présence telles qu'elles sont prévues dans le projet de décret, c'est-à-dire 45 heures par semaine pour les cuisiniers et 50 heures par semaine pour le personnel autre que les cuisiniers; repas non compris.

Ils ont déclaré que cette acceptation des propositions contenues dans le décret impliquait pour eux la suppression définitive de la répartition obligatoire sur 5 jours, le libre choix devant être laissé aux employeurs de répartir de façon égale, les heures de présence à leur volonté sur 5 jours ou sur 6 jours.

Les représentants ouvriers, de leur côté, ont accepté, à titre de transaction, le projet qui avait été présenté par le Secrétariat général du Conseil National Economique, sous la double réserve que la dérogation annuelle à l'application obligatoire des 5 jours devrait être instituée durant 4 mois consécutifs et que la distinction entre les établissements auxquels serait laissé le choix entre les deux modes de répartition des heures de présence et ceux qui devraient impliquer obligatoirement la répartition égale sur 5 jours devrait être modifiée de la façon suivante :

Dans les restaurants, cafés, bars et similaires, le chiffre maximum du personnel employé, au delà duquel la répartition obligatoire sur 5 jours devrait être appliquée, serait fixée à trois ouvriers et employés, et, dans les hôtels, cafés, restaurants, à six employés et ouvriers.

Malgré le rapprochement qui s'est ainsi effectué devant la Section professionnelle entre les points de vue des délégations patronale et ouvrière et les efforts de conciliation tentés par le Secrétariat général et le Directeur du travail, la Section a dû constater l'impossibilité d'aboutir à un accord complet. Aussi a-t-elle estimé qu'il convenait de se borner à transmettre à M. le Ministre du Travail l'exposé des points de vue en présence des deux questions examinées, en laissant au gouvernement le soin d'arbitrer entre eux.

A l'article 2, les délégations patronale et ouvrière ont maintenu les points de vue qu'elles avaient défendu devant la Commission mixte, la première demandant que le repos ininterrompu entre les deux journées de travail soit fixé à 11 heures pour les cuisiniers et à 10 heures pour le reste du personnel, alors que la délégation ouvrière, sans faire d'opposition au principe de l'uniformité du repos, a demandé que cette durée soit fixée à 12 heures.

Les représentants patronaux ont, en outre, demandé au sujet des établissements saisonniers, pour tenir compte des heures non employées d'avant et d'arrière saison, que soit admise, con-

formément à la décision gouvernementale du 3 juillet, la compensation de droit de ces heures avec les heures supplémentaires nécessaires parfois certains jours de pleine saison.

Les dispositions visant l'organisation du travail par relais et le service de garde n'ont donné lieu à aucune observation.

Ils ont également demandé le maintien des dispositions du Décret du 3 juillet pris par le Gouvernement en ce qui concerne la désignation des établissements saisonniers.

Ils ont rappelé que c'est sur la proposition de M. le Président du Conseil Chautemps que fut confié aux préfets le soin de désigner les établissements ayant le caractère spécifiquement saisonnier.

Sudsidiairement et pour le cas où cette disposition, qui a l'avantage de ne pas compliquer outre mesure la procédure de classement ne serait pas retenue, le décret à intervenir de la part du Ministère du Travail soit pris après avis non seulement du Ministère de la Santé Publique mais aussi de celui du Ministre des Travaux Publics et du Commissariat du Tourisme.

Par contre, à l'article 3, portant à 150 heures le maximum annuel des heures supplémentaires autorisées pour travaux urgents par suite de surcroît de travail, la délégation ouvrière a estimé qu'elle ne pouvait, en raison des assouplissements dont elle acceptait le principe à l'article 2, accepter un chiffre aussi élevé qui ne se justifiait plus. Elle a en outre insisté pour qu'en aucun cas, le repos ininterrompu entre deux journées consécutives de travail ne soit inférieur, même avec l'autorisation de l'inspecteur du travail, à 10 heures.

Les membres patrons ont demandé purement et simplement le maintien de la disposition contenue dans le projet de décret qui s'inspire au surplus des conclusions de la Commission d'enquête sur la question.

III. — DOCUMENTS DIVERS

RAPPORT ADRESSE LE 26 AOUT 1936
PAR LES ORGANISATIONS PATRONALES HOTELIERES
A M. LE MINISTRE DE L'ECONOMIE NATIONALE

M. SPINASSE,
Ministre de l'Economie Nationale,
Ministère des Travaux Publics,
246, Boulevard Saint-Germain,
Paris.

Monsieur le Ministre,

Nous avons l'honneur de vous rappeler que notre délégation a pour mandat de demander au Gouvernement de nous faire connaître ses intentions à l'égard de l'hôtellerie.

Par lettres du 10 juillet 1936 adressée à M. le Président du Conseil et M. le Ministre de l'Economie Nationale, et du 27 juillet adressée à M. le Président du Conseil, nous avons exposé la situation et les revendications de l'industrie hôtelière.

Ces revendications ont été conçues dans un esprit extrêmement modéré et en faisant état des promesses qui nous ont été faites par M. Marx Dormoy, Sous-Secrétaire d'Etat à la Présidence du Conseil, lors de la réunion du 12 juin 1936 qui a eu pour résultat la signature du compromis destiné à mettre fin à la grève dans la corporation.

M. Marx Dormoy a, en effet, promis que le Gouvernement saurait faire tout le nécessaire pour aider l'hôtellerie déjà virtuellement en faillite, à supporter les charges considérables qui allaient découler des accords à élaborer. C'est en ayant toujours présente à l'esprit cette promesse que le patronat a mené avec la délégation ouvrière les pourparlers au point où ils en sont aujourd'hui.

Dans l'esprit de tous nos adhérents, les mesures que nous avons demandées au Gouvernement en faveur de l'hôtellerie conditionnaient l'acceptation du barème des salaires et du contrat collectif.

Il est absolument urgent que le Gouvernement veuille bien nous écouter et, conformément aux promesses faites en son nom, se décider à prendre sans délai les mesures destinées à nous permettre de terminer rapidement les pourparlers avec la délégation ouvrière.

La délégation patronale tient à dire qu'elle fait absolument siennes les préoccupations du Gouvernement. Elle se présente ici animée de cet esprit de large conciliation et de compréhension que M. Marx Dormoy demandait aux représentants de l'industrie hôtelière. Elle pense que le pays a besoin de calme et

que tout doit être fait pour éviter des troubles sociaux. Mais elle sait, et elle doit le dire formellement, qu'il ne faut pas perdre de vue un seul instant qu'aucun contrat n'est réalisable si les conditions permettant son exécution ne sont pas remplies. Elle sait mieux que quiconque, combien sont vives les préoccupations de tous les hôteliers qui, jusqu'ici, ne voient que leurs charges écrasantes ajoutées à une situation quasi-désespérée et attendent avec anxiété les mesures gouvernementales propres à leur donner le moyen de les supporter.

Elle sait, enfin, qu'elle obtiendra sans peine, quand elle se présentera devant ses adhérents, l'acceptation pure et simple de tout ce qui a été préparé dans les pourparlers avec la délégation ouvrière si elle peut apporter les compensations de sauvegarde indispensables.

Nous nous permettons de vous rappeler les principales revendications de l'hôtellerie.

1° *Dettes. Prêts.*

Réduction à 2 % du taux de l'intérêt des prêts gagés directement ou indirectement sur le fonctionnement d'un hôtel, d'un restaurant, d'une brasserie, d'un café, etc...

Et répartition sur 30 annuités, sans intérêts, des intérêts arriérés réduits préalablement de 50 % et des charges d'amortissement du capital.

L'hôtellerie française, pour se tenir au niveau de ce qui se fait à l'étranger, a dû dépenser beaucoup d'argent. Un hôtel est le plus coûteux des bâtiments; son exploitation est la plus onéreuse parce que le fonctionnement de l'entreprise doit être assuré sans arrêt tous les jours de l'année et à toute heure.

De bons hôtels, très modernes et bien tenus sont indispensables au pays et à sa capitale. Ce sont eux qui attirent et retiennent les étrangers.

Or, l'hôtellerie a dû faire largement usage des emprunts hypothécaires ou nantis. Il faut faire pour elle, avec la même hardiesse que pour les commerçants aux prises avec leurs créanciers, l'impossible pour desserrer l'étau qui est en train de l'étouffer.

Cet aménagement des dettes, en admettant que le mouvement des affaires se maintienne à un niveau raisonnable, est également indispensable pour permettre à l'hôtellerie de payer son personnel et de reprendre le paiement de ses impôts.

Les employés et l'Etat seront donc les premiers bénéficiaires des mesures ainsi prises.

2° *Impôts.*

Remise de 50 % sur tous les impôts dus à la date du 1^{er} août 1936 et le solde en 30 annuités sans intérêt.

A partir de 1937, les impôts devront être réduits de 50 %

et l'hôtellerie étant une industrie exportatrice, le montant de ses impôts ne pourra, en aucun cas, dépasser chaque année un chiffre égal à 5 % du montant de son chiffre d'affaires.

Depuis plusieurs années, en effet, la situation de l'hôtellerie, terrassée par ses emprunts et ruinée par la crise économique, ne pourra jamais rattraper plusieurs années de retard.

Disons ici que les deux mesures ci-dessus concernant les *Prêts* et les *Impôts* ne peuvent être considérées comme indépendantes l'une de l'autre. Elles sont nécessaires au même titre. Si l'une seulement était prise sans l'autre, il n'en résulterait qu'un allègement théorique sans effet pratique. Il ne resterait quand même rien à l'hôtellerie pour payer les hauts salaires et pour payer ses contributions courantes.

3° *Eau. Gaz. Electricité. Gaz comprimé.*

A partir du 1^{er} août 1936, réduction pour nos établissements de 50 % des tarifs de l'eau, du gaz, de l'électricité et de l'air comprimé.

Les hôtels sont, en effet, de très gros consommateurs de ces marchandises de première nécessité. Ils demandent que le tarif soit, pour eux, réduit de 50 % parce que l'hôtelier ne peut, à l'inverse de tout autre commerçant qui règle une consommation sur ses besoins, limiter ses dépenses selon son désir. C'est son client qui a, à sa disposition, le libre emploi de la lumière, de l'eau, etc... et qui peut en faire tous les abus qu'il veut. Contre ces abus, il n'y a aucune protection possible.

Etant donné le caractère d'utilité nationale de l'hôtellerie, il faut aider cette industrie à pourvoir largement ses hôtels d'eau et de lumière, sans que ce soit l'hôtelier seul qui en supporte tous les frais sans limitation.

4° *Loyers.*

Les entreprises qui fonctionnent dans les immeubles dont elles ne sont pas propriétaires auront droit, dès le 1^{er} août 1936, à voir leur loyer abaissé jusqu'à ce qu'il représente le loyer de 1914 multiplié par le coefficient 2.

Il importe, en effet, de souligner que les hôtels sont encore obligés de payer un prix de location égal à 8 ou 9 fois le prix payé en 1914.

5° *Limitation du nombre des hôtels.*

Interdiction par le Gouvernement de créer de nouveaux hôtels avant 1940. Tout hôtel actuellement fermé ne pourra être remis en exploitation directement ou indirectement avant cette même date 1940.

C'est une mesure que maints pays ont adoptée. Son utilité est évidente dans les circonstances actuelles.

Si ces quelques mesures sont prises par le Gouvernement, il

n'est pas douteux que l'industrie hôtelière pourra trouver en elle-même la force de tenir les engagements qu'elle aura pris vis-à-vis de son personnel, et de rester à la hauteur de sa tâche.

La délégation patronale, qui est animée du plus vif désir de bien faire pour l'apaisement général, a besoin, pour pouvoir terminer les accords en préparation, d'être en mesure d'apporter aux adhérents du Syndicat l'acceptation par les Pouvoirs Publics des revendications qui vous ont été présentées et que nous venons de commenter brièvement.

Si elle devait se présenter à bref délai devant l'Assemblée générale de ses adhérents, qui décidera en dernier ressort, sans lui apporter l'acceptation par le Gouvernement de ces revendications indispensables, elle ne sera pas, cela est certain, autorisée à signer le Contrat collectif, et la réalisation des accords dans l'apaisement et la conciliation serait très gravement compromise.

La délégation patronale se doit de pousser un cri d'alarme. Nous sommes à la veille de l'hiver qui est la saison creuse pour l'hôtellerie. Le barème des salaires demandé par la délégation ouvrière, s'il est appliqué sans que l'hôtellerie obtienne à bref délai, les allègements qu'elle demande au Gouvernement, aurait pour conséquence une réduction considérable du nombre des employés, la fermeture de beaucoup d'établissements et, peut-être, des troubles que seules les mesures proposées peuvent conjurer.

Dans l'attente de votre prompte décision, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de nos sentiments les plus distingués.

Le Vice-Président :

RESULTAT D'UNE ENQUETE OFFICIELLE
AUPRES DES BUREAUX DE PLACEMENT QUALIFIES
SUR LES DEMANDES D'EMPLOI ET LE CHOMAGE
DANS L'HOTELLERIE PARISIENNE

NOMBRE DE CHOMEURS DE LA PROFESSION
LE 5 JUIN 1937

L'Etoile, 46, rue des Jeûneurs.

Manque de personnel, surtout les samedi et dimanche. Ne pourrait pas satisfaire de nouvelles demandes.

La Mutualité Hôtelière (Villedo), 4, rue Auguste-Vacquerie.

Caissières : Oui, peut-être.

Gouvernantes, personnel de salle, femmes et valets de chambres : Si pas urgent, peut-être.

Société des Cuisiniers de Paris, 45, rue Saint-Roch.

Très difficile.

Actuellement, c'est uniquement la question de prix qui joue.

Mais pas un jeune à placer avant la fin de l'Exposition.

P. P. F., 30, rue du 4-Septembre.

N'a pas de bureau de placement.

Il est possible que des camarades soient aptes à remplir certains emplois.

Syndicat Professionnel Français, 35, rue de Liège.

Ne donne pas de renseignements par téléphone.

A du personnel disponible pour tous les emplois.

Office de Placement du Syndicat des Restaurateurs, 4, rue du Pont-Louis-Philippe.

Uniquement pour les adhérents du Syndicat et pour Paris, a toujours des garçons pour le restaurant et la limonade.

COMMISSION DEPARTEMENTALE DE CONTROLE ET D'APPEL DES FONDS DE CHOMAGE
Répartition, par professions, des chômeurs de l'Industrie Hôtelière, inscrits à la date du 5 juin 1937

DENOMBREMENT AU 5 JUIN 1937

	PARIS			BANLIEUE			TOTAL GENERAL		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
Cuisiniers, pâtisseries	925	582	1.507	152	325	477	1.077	907	1.984
Aides de cuisine, légumiers	83	210	293	76	177	253	159	387	546
Officiers, officières	140	205	345	5	10	15	145	215	360
Plongeurs	680	403	1.083	48	133	181	728	536	1.264
Argentiers	83	38	121	3	7	10	86	45	131
Verriers, vaisseliers	15	12	27	3	3	6	18	15	33
Glaciers, cafetiers	56	16	72	14	1	15	70	17	87
Maîtres d'hôtels	204		204	37		37	241		241
Garçons de restaurant et filles de salle ..	653	867	1.520	40	317	357	693	1.184	1.877
Chefs de rang	89		89				89		89
Garçons de café	822		822	137		137	959		959
Garçons de comptoir	181	40	221				181	40	221
Garçons limonadiers	192		192	20		20	220		220
Barmans, garçons de bar	63	4	67	3	2	5	66	6	72
Cavistes	115		115	109		109	224		224
Sommeliers	101		101	20	2	22	121	2	123
Étagers	2	107	109				2	107	109
Directeurs, sous-directeurs	9	19	28	3		3	12	19	31
Gérants	65	48	113	7	3	10	72	51	123
Economes	6	11	17				6	11	17
Interprètes	12	1	13	8		8	20	1	21
Vestiaires, lavabos	1	80	81	4	11	15	5	91	96
Chasseurs, liftiers, bagagistes, grooms ..	75	2	77	21		21	96	2	98
Concierges, surveillants de nuit	70	7	77	3		3	73	7	80
Valets et femmes de chambre	376	664	1.040	53	217	270	429	881	1.310
Employés d'étages, garçons et femmes de service	105	73	178	22	1	23	127	74	201
Lingères		107	107		5	5		112	112
Comptables, employés de bureau	180	53	233	28	2	30	208	55	263
Téléphonistes	2	33	35				2	33	35
Caissiers et caissières	3	178	181		10	10	3	188	191
	5.308	3.760	9.068	824	1.226	2.050	6.132	4.986	11.118

NOTE ADRESSEE LE 13 MAI 1937
PAR LES ORGANISATIONS PATRONALES HOTELIERES
A M. LE MINISTRE DE L'ECONOMIE NATIONALE

NOTE

Pour Monsieur le Ministre de l'Economie Nationale

Cette note est établie en dehors de toute préoccupation de caractère politique ou social.

Elle se place uniquement au point de vue :

- 1° des possibilités financières actuelles des entreprises,
 - 2° des répercussions qu'entraîneraient l'un et l'autre des deux systèmes envisagés, sur les prix pratiqués et, par conséquent, sur le tourisme en France.
-

Si l'industrie hôtelière n'était pas épuisée par six années de crise, si elle ne succombait pas déjà sous le poids des charges écrasantes, le problème pourrait être examiné sous un jour différent.

Mais, en attendant l'amélioration puis le rétablissement normal d'une situation catastrophique, on est obligé d'envisager les conséquences actuelles, sur la situation actuelle, d'une loi dont l'application doit être actuelle.

CONSIDERATIONS GENERALES

Il n'est pas possible d'assimiler l'hôtellerie à une industrie ou à un commerce quelconque :

1° Dans une usine, dans un magasin, dans un bureau, *chaque heure de présence* du personnel est et doit être une *heure de travail effectif*.

2° Dans une usine, dans un magasin, dans un bureau, la clientèle se présente aux heures d'ouverture, qui coïncident avec les heures de travail.

Dans un hôtel, au contraire :

1° Pour la plupart des services, *les heures de présence* nécessaires sont beaucoup plus nombreuses que les *heures de travail effectif*.

Le personnel est à la disposition des clients. Il attend qu'on ait besoin de lui.

Un séjour de 24 heures dans un hôtel suffit à s'en convaincre. Et cette vérité s'affirme avec d'autant plus de force que l'hôtel est plus luxueux.

2° La clientèle entre et sort, commande et veut être servie de 6 heures du matin à minuit, et quelquefois pendant la nuit.

Il y a des heures creuses qui varient d'un hôtel à l'autre.

Les heures de pointe pour un hôtel de gare ne sont pas celles d'un hôtel de luxe, ni celles d'un hôtel de résidence, ni celles d'un hôtel de saison, etc...

Chaque client a ses exigences particulières; les étrangers, dont les habitudes changent d'ailleurs d'un pays à l'autre, n'organisent pas leur emploi du temps comme les Français. Chaque hôtel doit se plier aux habitudes de sa clientèle, s'il veut la conserver.

La période de ralentissement, entre les heures de pointe, permet, selon certains services, un intervalle de repos ou de sortie. C'est la durée de cet intervalle qui détermine *l'amplitude de la journée*.

ETAT ACTUEL SOUS LE REGIME DE LA LOI DE 48 HEURES

D'une manière générale, et en principe, le personnel des hôtels fait 11 heures de présence journalière, soit 66 heures par semaine.

Lorsque la durée de présence dépasse 11 heures, elle est coupée par deux heures de repos, de sorte que *l'amplitude* attint ou dépasse 13 heures.

Par exemple, l'habitude étant de prendre les repas entre 7 et 10 heures le matin, entre 12 et 14 h. 30 pour le déjeuner, entre 19 et 22 heures pour le dîner, il est inutile que les cuisiniers soient présents, à part le personnel de garde, en dehors des heures où les repas sont préparés et servis, mais leur présence est indispensable pendant cette préparation et ce service.

L'organisation actuelle du travail dans les hôtels est basée sur les nécessités ci-dessus exposées, et si ces nécessités dépassent 11 heures de présence *pour un même service continu*, le travail est assuré par deux équipes qu'on fait en général chevaucher pendant un quart d'heure pour les prises de consigne, ou plus longuement aux heures de pointe.

Le travail est au contraire assuré par une seule équipe fournissant deux périodes de travail, séparées par un repos ou une sortie lorsqu'il s'agit d'un service discontinu.

Exemple d'un service continu :

Valets de chambre et femmes de chambre : 7 heures du matin à 17 h. 30. Présence : 10 h. 30.

Travail effectif : très variable suivant l'hôtel, la saison, le jour.

Exemple d'un service discontinu :

Cuisiniers : 9 h. 30 à 14 h. 30 et 17 heures à 21 h. 30.
Présence (et travail effectif) : 8 h. 30.

La présence est souvent plus longue, du fait de l'irrégularité inévitable des clients.

Actuellement, le service est assuré, le jour du repos hebdomadaire, soit par des « extras » (surtout dans les petites maisons) soit plus généralement par une équipe tournante, constamment présente, appelée à remplacer les titulaires pendant les jours de congé — par roulement — de ces derniers.

A la lumière de ce qui précède, il apparaît clairement qu'une réduction importante de la *durée de présence* et de la *durée de travail effectif*, doit avoir pour conséquences :

- 1° Une augmentation correspondante des frais généraux.
- 2° Une augmentation correspondante de « l'équipe tournante » ou des « extras ».
- 3° Une augmentation très sensible des prix.

Ce qui est grave, c'est que cette troisième conséquence ne sera pas simplement « correspondante » ou, si l'on préfère, « proportionnelle ».

En effet, dans un hôtel trois employés sur quatre sont affectés aux « étages » et un seul au restaurant.

Un hôtel fait le restaurant pour ses clients parce qu'il est obligé de faire des prix de pension pour satisfaire sa clientèle. Mais il ne réalise aucun bénéfice sur cette partie de son exploitation, et même, dans la plupart des cas, le restaurant absorbe par son déficit les gains de l'hôtel.

Or, à l'heure actuelle, les prix des repas ne peuvent pas être augmentés. Ils sont déjà trop lourds.

Il faut donc que la partie « étages » supporte l'augmentation totale des prix, entraînée par une augmentation des frais généraux du restaurant et des étages; alors que déjà cette augmentation porte sur les « étages » pour les trois quarts du personnel.

En outre, tout au moins à Paris, les hôtels sont obligés de conserver leur personnel, au complet, toute l'année, alors que, depuis longtemps, la moitié seulement des chambres, sinon le tiers sont occupées, pendant plusieurs mois de l'année.

Il faut donc faire supporter à chaque « nuitée » une augmentation de prix suffisante pour couvrir *des frais généraux augmentés uniformément sur toute l'année*.

EXAMEN DES CONSEQUENCES

1° *Sur le nombre d'employés,*

2° *Sur les frais généraux,*

3° *Sur les prix*

de l'application de la loi de 40 heures.

A) *Sous la forme de 58 heures de présence sur 6 jours.*

B) *Sous la forme de 55 heures de présence sur 5 jours.*

(Il est à noter que les cuisiniers, pour les raisons exposées ci-dessus, peuvent, sans grand inconvénient, faire seulement 54 heures de présence sur 6 jours.)

Le tableau n° I, qui suit, indique, en parallèle, ces conséquences pour un hôtel de luxe.

Le tableau n° II suivant indique ces conséquences pour un hôtel de premier ordre.

Le tableau n° III indique ces conséquences pour la moyenne et la petite hôtellerie.

Enfin, le graphique IV précise et illustre la nécessité d'une coupure dans le cours de la journée de travail; en raison du caractère particulier que présente l'industrie hôtelière.

Il suffit de les examiner pour se convaincre que le seul système n'entraînant pas de catastrophe, c'est-à-dire ne provoquant qu'une hausse relativement modérée des prix est celui des 50 heures sur 6 jours.

La question se pose néanmoins de savoir si le moment est bien choisi pour provoquer une nouvelle hausse des prix, imposée aux touristes provinciaux et surtout étrangers.

Cette hausse va fournir un nouveau prétexte à la campagne poursuivie avec acharnement contre notre pays.

A titre d'information, signalons que :

Dans l'hôtellerie anglaise, le temps de présence est de 65 heures par semaine.

Dans l'hôtellerie italienne, il est de 78 heures pour le personnel des chambres, de 66 heures pour les cuisiniers et de 72 heures pour le reste du personnel.

C'est donc comme à un moindre mal que l'hôtellerie française, terriblement concurrencée et déjà à bout de ressources, se rallierait à la solution de 58 heures de présence réparties sur 6 jours.

Mais, et cela va de soi, elle devrait bénéficier, en outre, des dérogations qui ont d'ailleurs été prévues, étant entendu que ces heures complémentaires, à utiliser dans le cours de l'année, ne devant pas donner lieu à des majorations de salaires, que l'industrie hôtelière, dans sa détresse actuelle, serait absolument incapable de supporter.

TABLEAU N° 1

EXEMPLE D'UN HOTEL DE LUXE

Désignation des Services	Nombre d'employés assurant le Service	Nomb. d'employés supplémentaires nécessaire pour l'application de la loi sur 6 jours (58 h. de présence)	Nomb. d'employés supplémentaires nécessaire pour l'application de la loi sur 5 jours (55 h. de présence)
Sous-Directeur .	1		
Réception	3	1	2
Caissiers	4	1	2
Comptabilité ..	6	1	
Contrôle	2	1	4
Bill Office	3	1	
Secrétariat	2		2
Economat	2	1	
Gouvernante ...	2		2
Lingère	15	2	6
Caissière Rest..	3		
» Grill .	2	1	2
Standard	6	1	3
Postier	1		
Chef personnel.	1		1
Cuisine	21		
Pâtisserie	4	4	10
Garçons cuis. et plonge	6	1	3
Cave	6	1	3
Cafeteria	4	1	2
Passeplats	5	1	2
Argenterie	8	2	3
Offices	28	5	11
Inspecteur	1		
Surveillant	5	1	2
Vaccum	1		
Boucher	2		1
	144	26	61

Désignation des Services	Nombre d'employés assurant le Service	Nomb. d'employés supplémentaires nécessaire pour l'application de la loi sur 6 jours (58 h. de présence)	Nomb. d'employés supplémentaires nécessaire pour l'application de la loi sur 5 jours (55 h. de présence)
Rep.	144	26	61
<i>Restaurant.</i>			
Maitre d'hôtel .	6	1	3
Chefs de rang .	8	1	3
Commis	13	2	6
<i>Grill.</i>			
Maitre d'hôtel .	3	1	1
Chef de rang ..	6	1	3
Commis	6	1	3
Bar	7	1	3
Chef d'étage ...	11	4	
Commis	10		9
Valet de ch. ...	17	3	7
Femme de ch. .	18	3	8
Concierger	4	1	2
Voiturier	3	1	
Cabine	3		3
Liftier	4	1	2
Groom	12	2	5
Chasseur	3		
Vestiaire	6	2	4
Bagagiste	5	1	2
Accountant	1		
Chauff. camions	1		1
Manœuvre	4		
Jardinier	8	2	5
	313	54	131

Nombre d'employés nécessaires dans la formule « 58 heures de présence sur 6 jours » : $313 + 54 = 367$.

Nombre d'employés si la loi de 40 heures était appliquée sous la forme de 55 heures de présence sur 5 jours : $313 + 131 = 444$.

Différence : 77, c'est-à-dire : 21 % de plus.

Augmentation sur les prix : 33 % dans le second cas; 15 % seulement dans le premier cas.

ETAT COMPARATIF POUR UN HOTEL DE LUXE DE PARIS

indiquant les charges supplémentaires

provenant du chef des salaires et des lois sociales,

LA LOI DE 40 HEURES NON ENCORE APPLIQUÉE

	1935	1937
Salaires des employés dits « au pour- boire »	304.088	1.916.678
Salaires des employés dits « au fixe » ..	1.093.618	1.663.486
Salaires des ouvriers	609.489	790.980
Congé du personnel dit « au pourboire »		83.334
Congé du personnel dit « au fixe »		72.325
Congé des ouvriers		32.957
Nourriture congés payés $12 \times 12 \times 360$ employés		51.840
Assurances sociales	114.466	133.330
Allocations familiales	56.848	129.141
Taxe d'apprentissage	10.000	20.000
Assurance accidents du personnel	51.384	116.729
Augmentation nourriture des employés : $2,50 \times 360 \times 300$ jours		270.000
Totaux	2.239.893	5.280.800
<i>Différence</i>	3.040.907	
Pour compenser ces charges nouvelles s'élevant à		3.040.907
nous avons :		
Majoration de 15 % sur recettes location	(5.026.039)	753.905
Majoration de 15 % sur nourri- ture étage	(2.564.827)	384.724
Majoration de 12 % sur restau- ration	(3.250.000)	390.000
		1.528.629
Reste à couvrir		1.512.278

SANS AUCUNE CONTRE-PARTIE POSSIBLE

TABEAU N° 2

EXEMPLE D'UN HOTEL DE PREMIER ORDRE

Organisation actuelle de l'hôtel, sur les bases suivantes :

72 heures d'amplitude réparties comme suit :

6 fois 12 heures (8 heures travail effectif, 2 heures repas et coupures de 2 heures).

L'organisation de l'hôtel nécessite des coupures; par l'examen du graphique horaire commencé ci-joint et concernant quelques services types d'un hôtel, il est évident que la continuité du service quotidien est indispensable, même si ce service est rationnellement réduit aux heures creuses.

Sur cette base horaire, l'organisation hebdomadaire de l'hôtel peut être résolue de la façon suivante, avec 58 heures de présence sur 6 jours.

1° Personnel hôtelier et de restauration : 175 personnes.

Sur ces 175 personnes, 150 personnes sont quotidiennement présentes dans les services. Les autres 25 sont destinées, pendant 6 jours de la semaine, à remplacer les titulaires, soit $6 \times 25 = 150$. Le 7^e jour, le remplaçant est lui-même de repos.

Sous une autre forme, on peut dire que l'hôtel est réparti en 25 équipes de 6 titulaires, constamment présents numériquement, plus un remplaçant ou tournant, pour permettre cette continuité.

2° Personnel ouvrier et de surveillance technique : 15 personnes.

Ce personnel est destiné à la surveillance de la machinerie ou aux réparations provenant d'une usure constante, en conséquence, le nombre de journées de travail qu'il produit est calculé pour permettre une surveillance continue ou un entretien indispensable. Ce service fournit 15×6 soit 90 journées de travail.

L'application du régime des 55 heures sur 5 jours, travail effectif et repas compris, plus la coupure de 2 heures de repos pour l'amplitude apporterait les modifications ci-après exposées:

TABLEAU N° 2 (suite)

1° *Personnel hôtelier et de restauration.*

L'adjonction d'un deuxième jour de repos, sans modifier l'organisation quotidienne, telle qu'elle est exposée page 1, nécessite la présence dans chaque équipe d'un tournant supplémentaire, soit une augmentation de l'effectif de 25 *employés*.

2° *Personnel ouvrier.*

Pour permettre au service de fournir les 90 journées de travail indispensables, le personnel devra se trouver complété de la façon suivante :

90 journées de travail à répartir sur 5 jours soit, par 18 ouvriers, augmentation de l'effectif : 3 *ouvriers*.

Le total de l'augmentation sera donc, pour un personnel total de 190 unités, de 28, *soit un pourcentage de 15 %*.

Que représente cette augmentation de 15 % sur l'effectif total?

TABLEAU N° 2 (suite)

Calcul de l'augmentation des frais généraux, résultant de l'application des 5 journées de travail, soit 55 heures de présence pour 40 heures de travail effectif, comparativement au régime de 58 heures de présence sur 6 jours.

Charges	Pourcentage
Personnel : 190 (employés et ouvriers)	d'augmentation (15 %)

Le calcul, pour présenter le maximum d'exactitude, a été fait sur la base des frais incombant au 1^{er} trimestre 1937.

1^{er} trimestre 1937

a) Salaires	Frs 533.114 20	533.114 20
b) Nourriture (12 fr. par jour) :		
190 employés présents pendant 77 jours (14.630); dépense totale : 12 × 14.630		175.560 »
c) Assurances sociales :		
Part patronale		21.600 »
d) Allocations familiales :		
(La cotisation ci-jointe sera doublée prochainement)		9.360 »
Total	Frs	739.634 20

Frais actuels résultant du personnel
pour une année

A. Salaires, assurances sociales, allocations, nourriture : 739.634 fr. 20 × 4 Frs	2.958.536 80
B. Vacances du personnel : 15 jours, soit 2.132.436 80	
1/24 du total des salaires	88.852 35
	24
C. Indemnités de nourriture de vacances, 190 × 144	27.360 »
Total des charges se rapportant au personnel	Frs 3.074.749 15

Augmentation des charges ci-dessus, et selon l'exposé de la page 2 : 15 % sur 3.074.749 fr. 15, soit : 461.212 fr. 37.

CALCUL APPROXIMATIF
DE L'AUGMENTATION DES CHARGES
RESULTANT DE L'APPLICATION EVENTUELLE
DES 40 HEURES

HOTEL DE PREMIERE CATEGORIE

CHARGES ACTUELLES	Personnel : 190	Pourcentage d'augmentation (environ 20 % des ch. actuelles) Personnel + 38
<i>Ces chiffres sont ceux du 1^{er} trimestre 1937</i>		
Salaires	Frs 533.114 20	106.622 80
<i>Nourriture :</i>		
190 × 77 jours = 14.630 jours.		
14.630 × 12 fr.	175.560 »	35.112 »
<i>Allocations familiales :</i>		
Cotisation	9.360 »	1.872 »
<i>Assurances sociales :</i>		
Part patronale	21.600 »	4.320 »
Total	Frs	147.926 80
<i>Augmentation pour une année</i>		
147.926 fr. 80 × 4	Frs	591.707 20
591.707 20		
Vacances ——— 24		24.654 »
<i>Indemnité de nourriture pour vacances :</i>		
38 employés à 144 fr.		5.472 »
Total	Frs	621.833 20

Nombre de nuitées estimé nécessaire à la viabilité de l'hôtel
(chiffre 1936) : 48.000.

Coefficient d'augmentation à répartir sur le prix d'une nuitée:
621.833 20

$$\frac{621.833 \text{ 20}}{48.000} = 13 \text{ (environ).}$$

Ce chiffre de 13 est à répartir sur le prix des chambres à deux et à un lit, ce qui équivaut donc à plus de 13 francs sur le prix des chambres.

CALCUL APPROXIMATIF
DE L'AUGMENTATION DES CHARGES
RESULTANT DE L'APPLICATION EVENTUELLE
DES 40 HEURES
DANS UN HOTEL CLASSE EN PREMIERE CATEGORIE

CHARGES ACTUELLES		Pourcentage d'augmentation (environ 30 % des ch. actuelles)
Personnel : nombre, 110		Personnel : nombre, 33 en plus
<i>Ces chiffres sont ceux du 1^{er} trimestre 1937</i>		
<i>Salaires</i>	Frs 335.042 »	100.512 »
<i>Nourriture</i>	90.720 »	29.216 »
<i>Assurances sociales :</i>		
Part patronale	14.353 »	4.305 »
<i>Allocations familiales :</i>		
Cotisation	5.574 »	1.772 »
	Frs 445.689 »	135.805 »

Augmentation pour une année

135.805 fr. × 4	Frs 543.220 »
Vacances	16.752 »
Indemnité de nourriture pour les vacances ...	4.752 »
Total	Frs 564.704 »

Nombre de nuitées de l'année 1936 : 37.972.

Coefficient d'augmentation à répartir sur le prix d'une nuitée :
18 fr. 77.

Ce qui donne un pourcentage d'augmentation (environ) de
prix sur la location de : 23,13 %.

Cet état ne tient pas compte des aggravations de charges
résultant de :

Taxe sur l'emploi des mutilés.

Taxe d'apprentissage.

*Augmentation de la charge des assurances accidents du
travail.*

CALCUL APPROXIMATIF
DE L'AUGMENTATION DES CHARGES
RESULTANT DE L'APPLICATION EVENTUELLE
DES 40 HEURES
DANS UN HOTEL DE DEUXIEME CATEGORIE

CHARGES ACTUELLES		Charges nouvelles
Personnel employé : 75		Pers. en plus : 10
<i>1^{er} trimestre 1937</i>		
Salaires	Frs 176.498 20	24.780 »
Nourriture	69.018 »	9.360 »
	Frs 245.516 20	34.140 »
Assurances sociales :		
Part patronale	Frs 8.101 10	1.365 60
Allocations familiales	3.120 60	512 10
Total général	Frs 256.737 90	36.017 70
Augmentation pour une année	Frs 144.070 80	
Vacances	4.130 »	
Indemnité de nourriture	1.440 »	
Total général	Frs 149.640 80	

Nombre de nuitées de 1936 : 22.281.

Prix de vente de la nuitée : 29 fr. 86.

Augmentation par nuitée : 6 fr. 71.

Pourcentage d'augmentation : 22 % (du prix de vente).

TABEAU N° 3

EXEMPLE D'UN HOTEL MOYEN
MOYENNE HOTELLERIE ET PETITE HOTELLERIE

Calcul approximatif de l'augmentation des charges résultant de l'application éventuelle des 40 heures sous la forme de 55 heures de présence réparties sur 5 jours.

Charges actuelles	Pourcentage d'augmentation (environ 35 % des ch. actuelles)
Personnel : nombre 41	Personnel : nombre en plus, 16
Augmentation	
<i>Ces chiffres sont ceux du 1^{er} trimestre 1937</i>	
Salaires Frs 100.788 »	43.847 »
Nourriture, logement 19.350 »	7.876 »
Assurances sociales :	
Part patronale 9.611 »	3.916 »
Allocations familiales :	
Cotisation 3.604 »	1.443 »
Total Frs	57.082 »
<i>Augmentation pour une année</i>	
57.082 fr. Frs	228.328 »
Vacances 6.395 »	»
Indemnité de nourriture pour vacances 2.252 »	»
	236.975 »

Nombre de nuitées de l'année 1936 : 37.500.

Coefficient d'augmentation à répartir sur le prix d'une nuitée:
 $236.975 : 37.500 = 6,32.$

Ce qui donne un pourcentage d'augmentation environ de prix sur la location de : $29,50 + 6,32 = 21,5 \%$.

TABEAU N° 3 (suite)

HOTELLERIE MOYENNE ET PETITE HOTELLERIE

Calcul approximatif de l'augmentation des charges résultant de l'application éventuelle des 40 heures sous la forme de 58 heures de présence réparties sur 6 jours.

Charges actuelles		Pourcentage d'augmentation (environ 26 % des ch. actuelles)
Personnel : nombre, 41		Personnel : nomb ^{re} en plus, 11 Augm. des charges
<i>Ces chiffres sont ceux du 1^{er} trimestre 1937</i>		
Salaires	Frs 100.788 >	27.720 >
Nourriture et logement	19.350 >	4.875 >
Assurances sociales :		
Part patronale	9.611 >	2.585 >
Allocations familiales :		
Cotisation	3.604 >	2.970 >
Total	Frs 38.170 >	
<i>Augmentation pour une année</i>		
38.170 fr.	Frs 152.680 >	
Vacances	4.565 >	
Indemnité de nourriture pour vacances	1.919 50	
Total	Frs 159.164 50	

Nombre de nuitées de l'année 1936 : 37.500.

Coefficient d'augmentation à répartir sur le prix d'une nuitée : 4,30.

Ce qui donne un pourcentage d'augmentation environ de prix sur la location de : $29,50 + 4,30 = 33,80 = 14,6 \%$.

CALCUL APPROXIMATIF
DE L'AUGMENTATION DES CHARGES
RESULTANT DE L'APPLICATION EVENTUELLE
DES 40 HEURES
DANS UN HOTEL CLASSE EN TROISIEME CATEGORIE

CHARGES ACTUELLES	Pourcentage d'augmentation (environ 46 % des ch. actuelles)	
Personnel : nombre, 41	Personnel : nomb ^{re} , 19 en plus Augmentation	
<i>Ces chiffres sont ceux du 1^{er} trimestre 1937</i>		
Salaires	Frs 100.788 »	46.362 »
Nourriture et logement	19.350 »	8.901 »
Assurances sociales :		
Part patronale	9.611 »	4.421 »
Allocations familiales :		
Cotisation	3.604 »	1.657 »
Total	Frs 133.353 »	61.341 »
<i>Augmentation pour une année</i>		
61.341 fr. × 4	Frs	245.364 »
Vacances		7.727 »
Indemnité de nourriture pour vacances		2.736 »
Total	Frs	255.827 »

Nombre de nuitées de l'année 1936 : 37.500.

Coefficient d'augmentation à répartir sur le prix d'une nuitée:
255.827 : 37.500 = 7 fr. 60.

Ce qui donne un pourcentage d'augmentation environ de prix
sur la location de : 29,50 + 7,60 = (26 %).

HOTELS	Salaires et charges sociales concernant uniquement le personnel		Augmentation des salaires et charges	En compensation Produit des majorations de 15 et 12 % basées sur les recettes 1936 augmentées de 10 %	Charges que l'employeur doit supporter seul sans aucune compensation avant application des 40 heures	Charges que l'employeur devra supporter sans aucune compensation après application des 40 heures
	Année 1935	Prévisions Année 1937				
A	635.144 »	990.815 »	353.671 »	108.612 »	245.059 »	492.000 »
B	625.581 30	937.293 »	311.711 70	77.500 »	234.211 70	468.000 »
C	364.044 »	761.540 »	397.496 »	397.496 »	333.600 »	503.000 »
D	266.330 90	489.499 »	223.168 10	182.583 »	182.583 »	282.000 »
E	981.525 30	2.234.600 »	1.253.000 »	688.000 »	565.000 »	965.000 »
F	1.107.917 40	1.997.548 80	889.631 40	193.863 »	695.768 40	920.000 »
G	1.046.830 »	2.188.900 »	1.142.070 »	699.300 »	442.770 »	990.000 »
H	635.864 »	1.144.766 »	508.902 »	357.000 »	151.902 »	400.000 »
I	44.192 75	55.399 65	11.206 90	7.388 »	3.818 90	15.500 »
J	705.530 »	1.792.650 »	1.087.120 »	720.000 »	367.120 »	760.000 »
K	435.499 »	597.080 »	161.581 »	89.500 »	72.081 »	182.000 »
L	261.100 »	534.069 »	272.969 »	50.500 »	222.469 »	336.000 »
M	1.902.135 »	3.445.754 »	1.543.619 »	658.832 »	884.787 »	153.000 »
N	1.539.570 65	3.896.851 75	2.357.281 10	1.341.000 »	1.016.281 »	1.616.000 »
O	1.559.475 »	2.879.500 »	1.320.025 »	1.097.600 »	222.425 »	880.000 »
P	744.519 75	2.071.529 20	1.327.009 45	706.100 »	620.909 45	1.040.000 »
Q	1.221.075 55	3.059.498 95	1.838.423 95	706.875 »	1.131.548 40	1.830.000 »
R	2.239.893 »	5.280.800 »	3.040.907 »	1.528.629 »	1.512.278 »	2.600.000 »
S	2.887.943 »	5.048.866 »	2.160.923 »	1.184.436 »	976.487 »	1.976.000 »
T	1.409.000 »	2.413.146 »	1.004.146 »	497.073 »	507.073 »	930.000 »
U	409.035 »	799.492 »	390.457 »	63.000 »	327.000 »	450.000 »

NOTA. — Les prévisions pour 1937 sont basées sur les chiffres de juillet à décembre 1936, période où les nouveaux salaires et les lois sociales ont reçu leur application.

LISTE DES VILLES DE PLUS DE 80.000 HABITANTS

RECENSEMENT DE 1936

(*Journal Officiel* de décembre 1936)

PARIS	ROUBAIX
MARSEILLE	CLERMONT-FERRAND
LYON	RENNES
BORDEAUX	MULHOUSE
NICE	MONTPELLIER
TOULOUSE	DIJON
LILLE	GRENOBLE
STRASBOURG	LIMOGES
NANTES	AMIENS
SAINT-ETIENNE	NIMES
LE HAVRE	ANGERS
TOULON	LE MANS
ROUEN	TOURS
NANCY	METZ
REIMS	

Vu :

Le Doyen,

RIPERT.

Vu :

Le Président de la thèse,

JEAN LESCURE.

VU ET PERMIS D'IMPRIMER :

Le Recteur de l'Académie de Paris,

G. ROUSSY.

